



政府統計

報道関係者 各位

令和5年7月31日

【照会先】

雇用環境・均等局雇用機会均等課

課長 安藤 英樹

課長補佐 吉越 正幸

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和4年度雇用均等基本調査」結果を公表します ～女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況の公表～

厚生労働省は、この度、「令和4年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめたので、公表します。

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しています。令和4年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職等に占める女性割合や、育児休業制度の利用状況などについて、令和4年10月1日現在の状況を調査しました。

【企業調査 結果のポイント】（カッコ内の数値は各設問における前回調査の結果）

■女性管理職等を有する企業割合（P7）

係長相当職以上の女性管理職等を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は12.0%（令和3年度12.1%）、課長相当職ありの企業は22.3%（同20.1%）、係長相当職ありの企業は22.9%（同21.0%）となっている。

■管理職等に占める女性の割合（P8）

管理職等に占める女性の割合は、部長相当職では8.0%（令和3年度7.8%）、課長相当職では11.6%（同10.7%）、係長相当職では18.7%（同18.8%）となっている。

【事業所調査 結果のポイント】

■育児休業取得者の割合（P17）

女性 : 80.2%（令和3年度85.1%）

男性 : 17.13%（令和3年度13.97%）

※令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した男性）のうち、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。

※詳細は別添の「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要をご覧ください。

<調査時期>

令和4年10月1日現在の状況について、令和4年10月1日から10月31日までの間に調査実施。

<調査対象>

企業調査(常用労働者10人以上):調査対象数6,000企業(有効回答数3,096企業 有効回答率51.6%)

事業所調査(常用労働者5人以上):調査対象数6,300事業所(有効回答数3,339事業所、有効回答率53.0%)

<調査方法>

厚生労働省雇用環境・均等局から、調査対象企業・事業所に対し郵送により調査票を配布し、郵送・オンラインにより回収。

令和5年7月31日

【照会先】

雇用環境・均等局雇用機会均等課

課長 安藤 英樹

課長補佐 吉越 正幸

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要

目 次

結果の概要

企業調査

1 職種別正社員・正職員の状況.....	1 頁
2 正社員・正職員の採用状況.....	2
3 コース別雇用管理制度について.....	3
4 管理職等について.....	7
5 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無.....	11
6 ハラスメントを防止するための対策の取組内容.....	13
7 ハラスメントに関する事案への対応状況.....	14

事業所調査

I 育児・介護休業制度等に関する事項.....	15
1 育児休業制度.....	15
2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項.....	19
3 時間外労働・深夜業の制限に関する事項.....	23
4 介護休業制度.....	25
5 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項.....	29
6 介護休暇制度.....	31
II 母性健康管理制度に関する事項.....	34
1 男女雇用均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況.....	34
III 多様な正社員制度に関する事項.....	37
1 多様な正社員制度の実施状況.....	37
2 多様な正社員制度の利用状況.....	37

付属統計表

企業調査.....	39
事業所調査.....	86
調査の概要.....	167

令和4年度雇用均等基本調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

企業調査結果概要

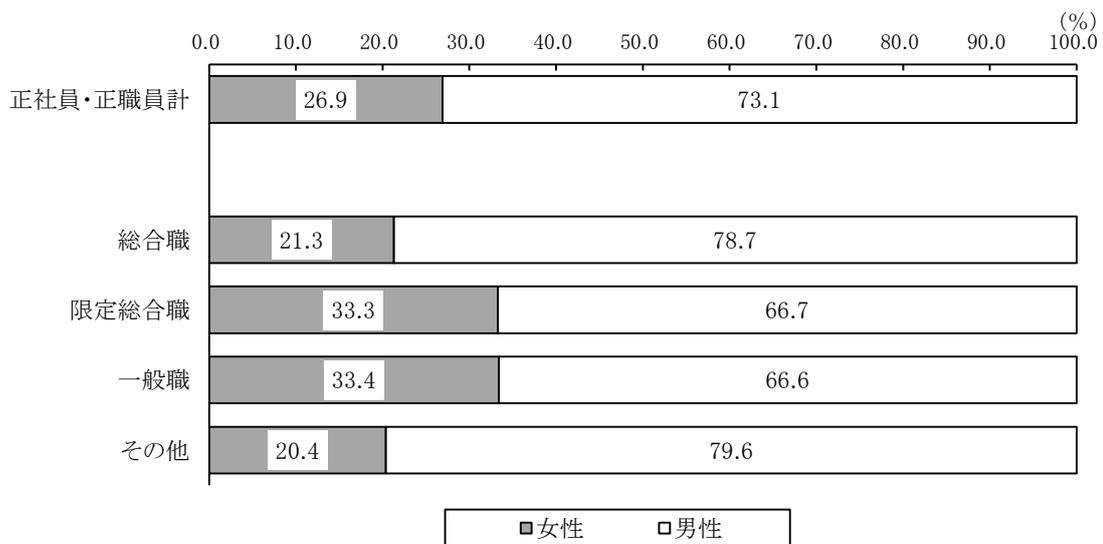
1 職種別正社員・正職員の状況

(1) 正社員・正職員の男女比率

正社員・正職員に占める女性の割合は26.9%と、前回調査（令和3年度27.4%）より0.5ポイント低下した。

これを職種別にみると、総合職21.3%、限定総合職33.3%、一般職33.4%、その他20.4%となっている（図1, 附属統計表第1表）。

図1 職種別正社員・正職員の男女比率



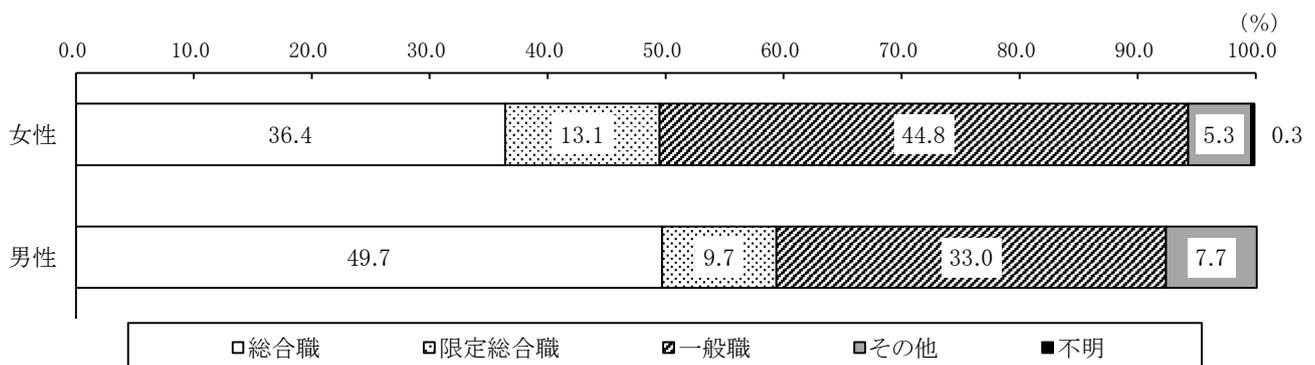
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(2) 正社員・正職員の構成比

女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が44.8%と最も高く、次いで総合職36.4%、限定総合職13.1%の順となっている。

男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が49.7%と最も高く、次いで一般職33.0%、限定総合職9.7%の順となっている（図2, 附属統計表第2表）。

図2 男女別職種別正社員・正職員割合



注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

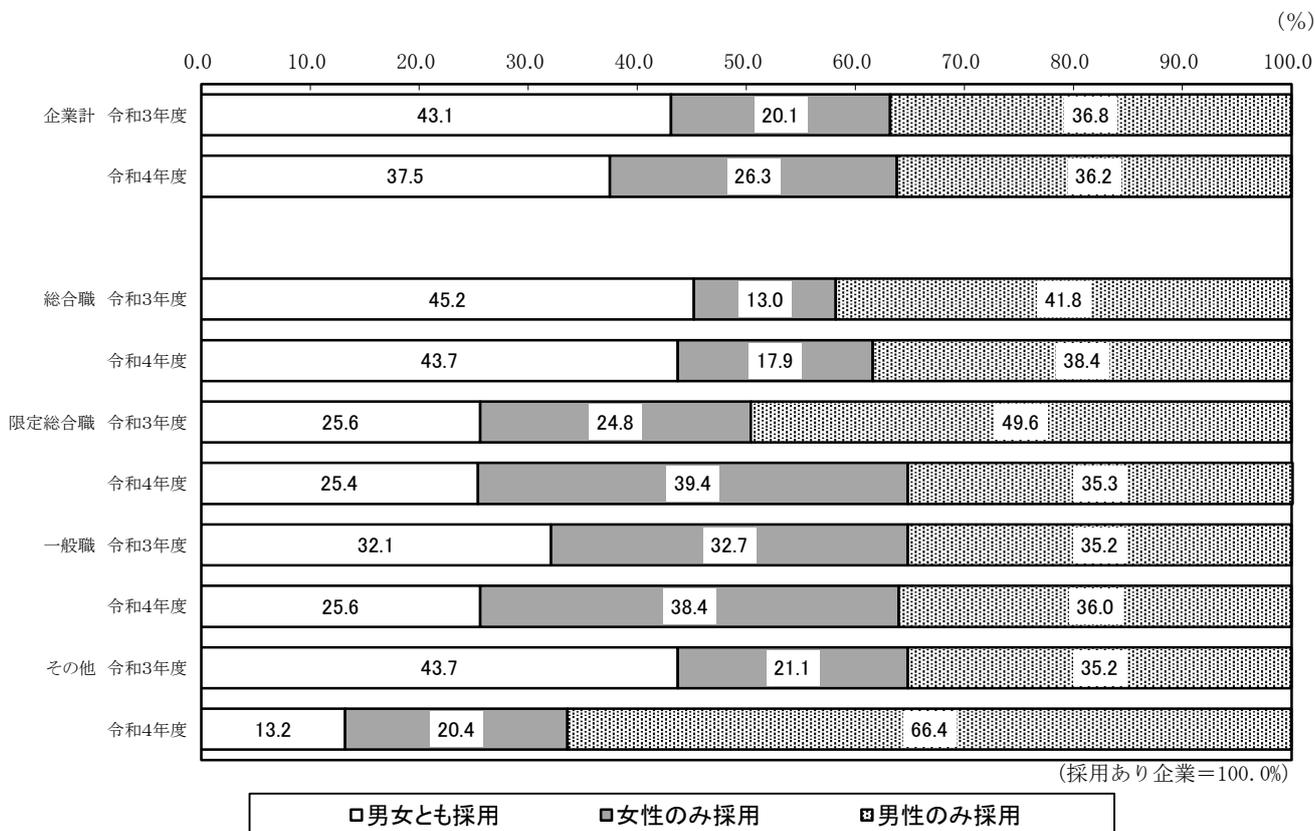
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和4年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.1%と、前回調査（令和3年度21.3%）に比べ0.2ポイント低下した。

採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が43.7%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が38.4%となっている。限定総合職では「女性のみ採用」が39.4%と最も高く、「男性のみ採用」は35.3%、「男女とも採用」は25.4%となっている。一般職では「女性のみ採用」が38.4%、「男性のみ採用」が36.0%となっている。その他では「男性のみ採用」が66.4%と最も高く、「女性のみ採用」が20.4%、「男女とも採用」が13.2%となっている（図3、付属統計表第5表）。

図3 採用区分、採用状況別企業割合



注) 採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

(2) 新規学卒者を採用した企業の女性の採用状況

新規学卒者の採用を行った企業を規模別にみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高い傾向にあり、5,000人以上規模では97.9%、1,000~4,999人規模では93.4%となっている。

女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は43.8%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が22.6%、「女性が20%以上40%未満」が16.9%の順となっている（付属統計表第6表）。

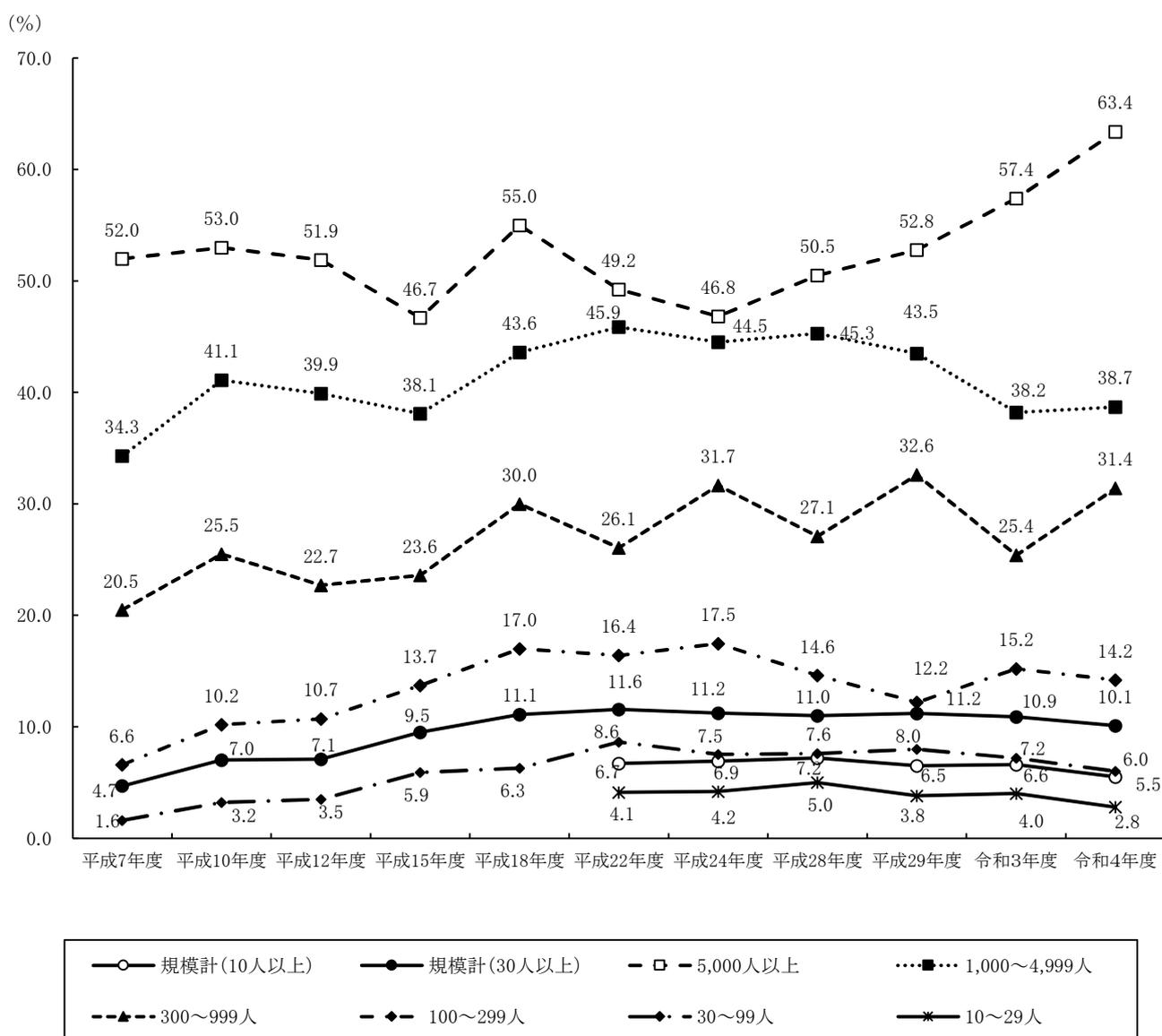
3 コース別雇用管理制度について

(1) コース別雇用管理制度の導入状況

労働者の職種、資格や転勤の有無によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う、いわゆるコース別雇用管理制度が「あり」とする企業割合は、企業規模 10 人以上では 5.5%（令和 3 年度 6.6%）、企業規模 30 人以上では 10.1%（同 10.9%）となっており、令和 3 年度調査に比べ企業規模 10 人以上では 1.1 ポイント低下し、企業規模 30 人以上では 0.8 ポイント低下した。

規模別にみると、100～299 人では 14.2%（同 15.2%）、30～99 人では 6.0%（同 7.2%）、10～29 人では 2.8%（同 4.0%）と前回調査に比べ低下しているものの、5,000 人以上では 63.4%（同 57.4%）、1,000～4,999 人では 38.7%（同 38.2%）300～999 人では 31.4%（同 25.4%）と上昇している（図 4、付属統計表第 7 表）。

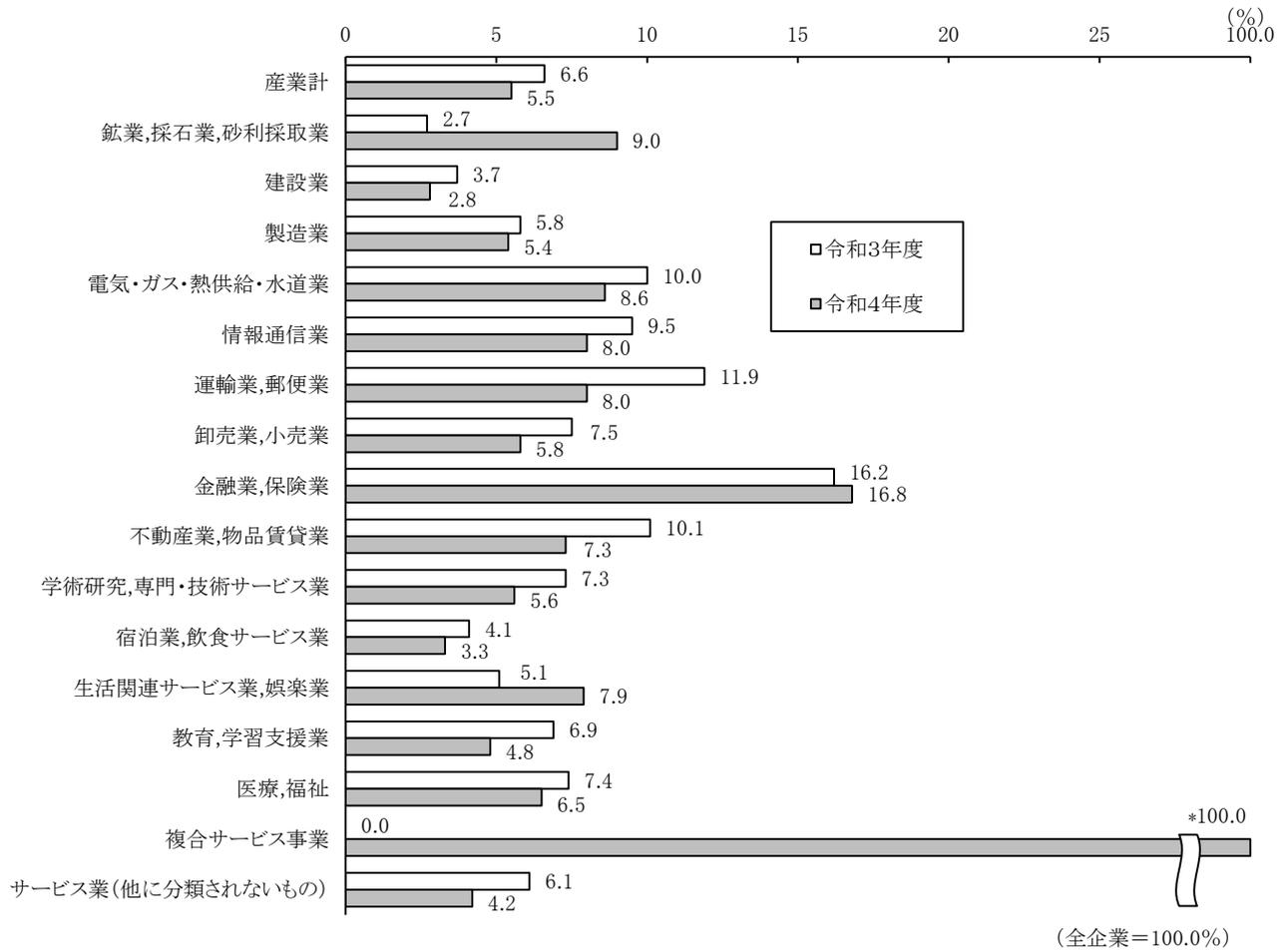
図 4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



注) 平成 21 年度調査より、調査対象を常用労働者数 30 人以上から 10 人以上の企業に変更したため、平成 18 年度以前の調査においては「10～29 人」規模の結果はない。

また、産業別にみると、複合サービス事業に次いで金融業、保険業が16.8%と高く、鉱業、採石業、砂利採取業が9.0%、電気・ガス・熱供給・水道業が8.6%、情報通信業と運輸業、郵便業が8.0%となっている（図5、付属統計表第7表）。

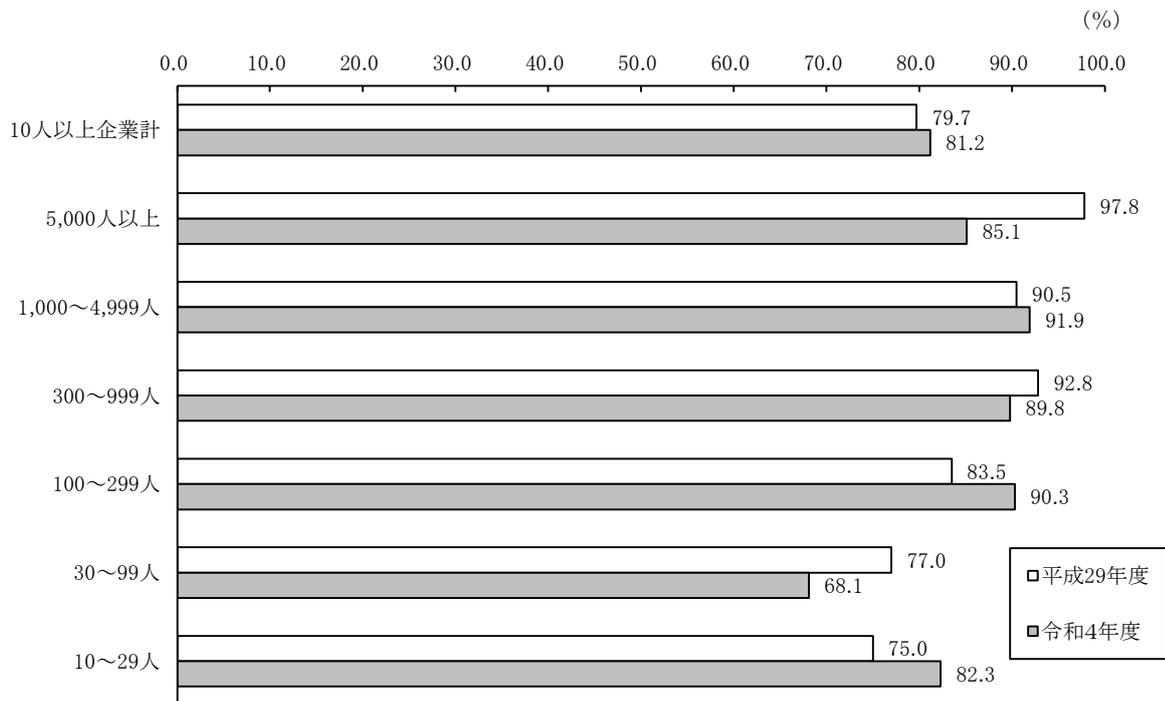
図5 産業別コース別雇用管理制度がある企業割合



(2) コース転換制度の有無

コース別管理制度がある企業のうち「コース転換制度あり」とする企業割合は、81.2%（平成29年度79.7%）となっている。規模別にみると、5,000人以上で85.1%、1,000～4,999人では91.9%となっており、企業規模が大きいほど「コース転換制度あり」とする企業割合が高い傾向が見られる（図6，付属統計表第8表）。

図6 規模別コース転換制度ありの企業割合



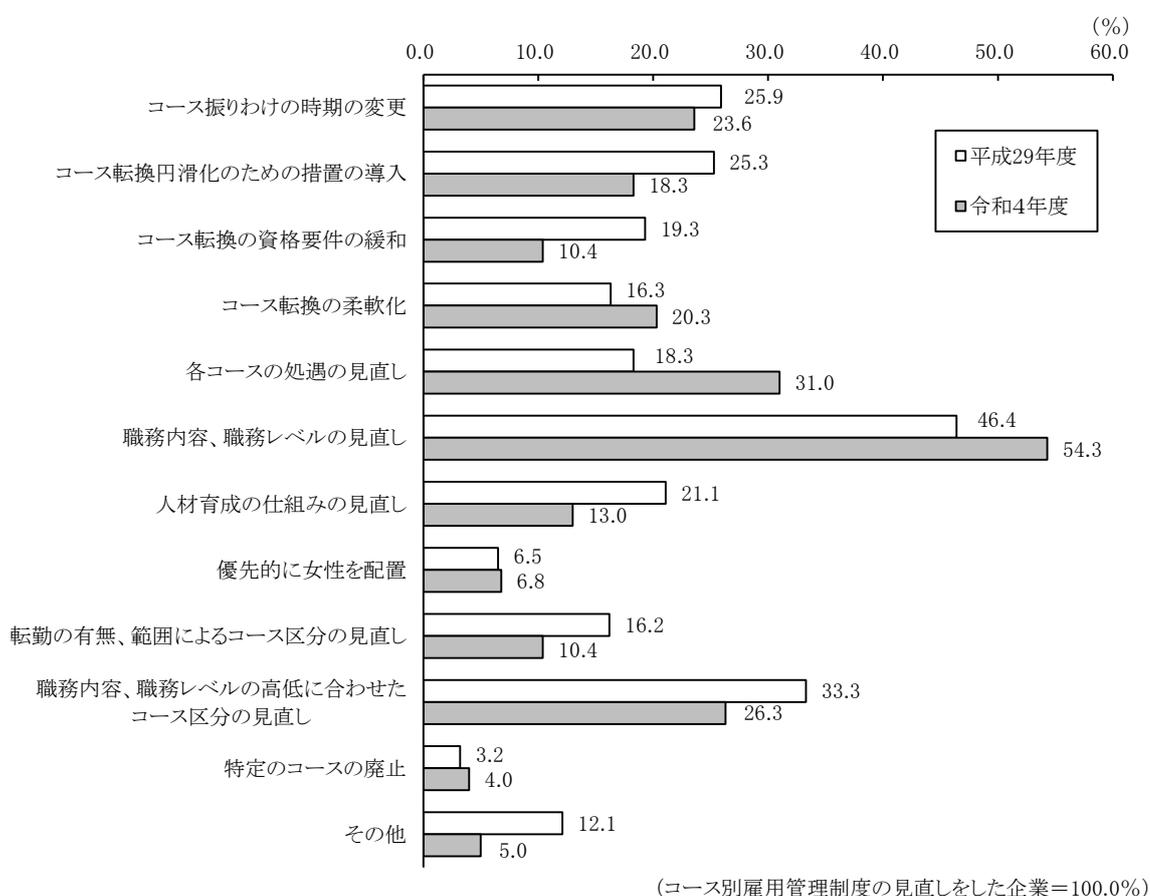
(コース別雇用管理制度がある企業=100.0%)

(3) コース別雇用管理制度の見直し状況

過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しを行った企業割合は、33.3%となっている（附属統計表第9表）。

見直しの内容別にみると、「各コースに求められる職務内容、職務レベルの見直し」が54.3%と最も高く、次いで「各コースの処遇の見直し」が31.0%、「職務内容、職務レベルの高低に合わせたコース区分の見直し」が26.3%「コース振りわけの時期の変更」が23.6%となっている（図7、附属統計表第10表）。

図7 コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（複数回答）

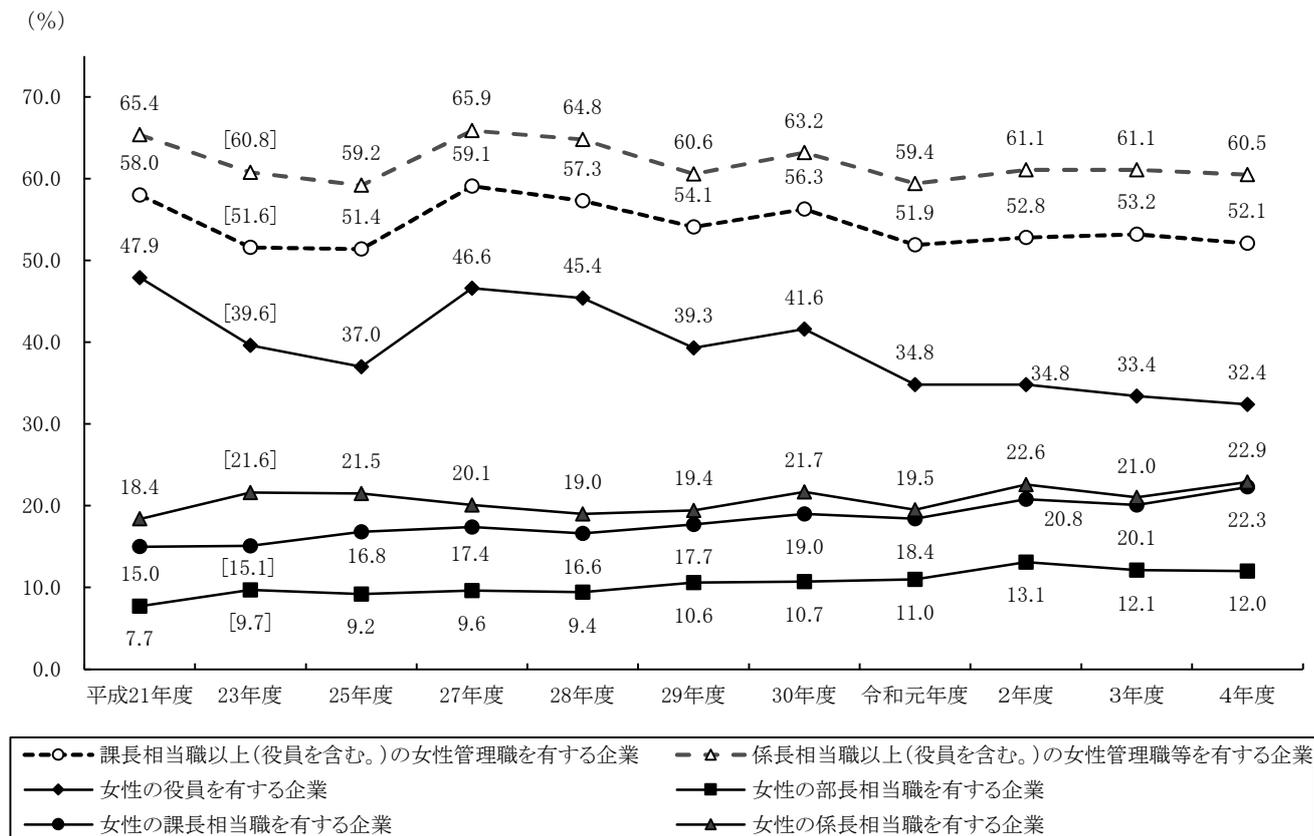


4 管理職等について

(1) 女性管理職等を有する企業割合

課長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職を有する企業割合は52.1%（令和3年度53.2%）、係長相当職以上（役員を含む。以下同じ）の女性管理職等を有する企業割合は60.5%（同61.1%）で、また、女性管理職を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は12.0%（同12.1%）、課長相当職は22.3%（同20.1%）となっている（図8, 付属統計表第11表）。

図8 役職別女性管理職等を有する企業割合の推移（企業規模10人以上）



*平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(参考) 表1 企業規模30人以上における役職別女性管理職等を有する企業割合の推移 (%)

	課長相当職以上(役員を含む。)の女性管理職を有する企業	係長相当職以上(役員を含む。)の女性管理職等を有する企業	(複数回答)			
			女性役員を有する企業	女性の部長相当職を有する企業	女性の課長相当職を有する企業	女性の係長相当職を有する企業
平成21年度	54.5	66.9	39.5	10.5	22.0	31.6
23年度	[55.3]	[69.9]	[36.4]	[14.4]	[24.4]	[34.6]
25年度	56.0	68.8	33.9	12.9	28.6	35.2
27年度	59.0	70.5	40.0	12.7	26.2	33.9
28年度	58.8	71.0	38.5	13.5	27.1	32.0
29年度	60.5	69.7	36.3	16.1	30.2	32.4
30年度	59.2	70.2	36.5	14.7	30.9	37.0
令和元年度	53.3	65.5	28.2	15.5	30.5	34.9
2年度	58.8	70.5	30.2	16.6	34.3	36.7
3年度	57.6	70.4	29.6	15.9	31.2	36.0
4年度	58.5	70.5	28.2	16.2	36.1	38.3

*平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

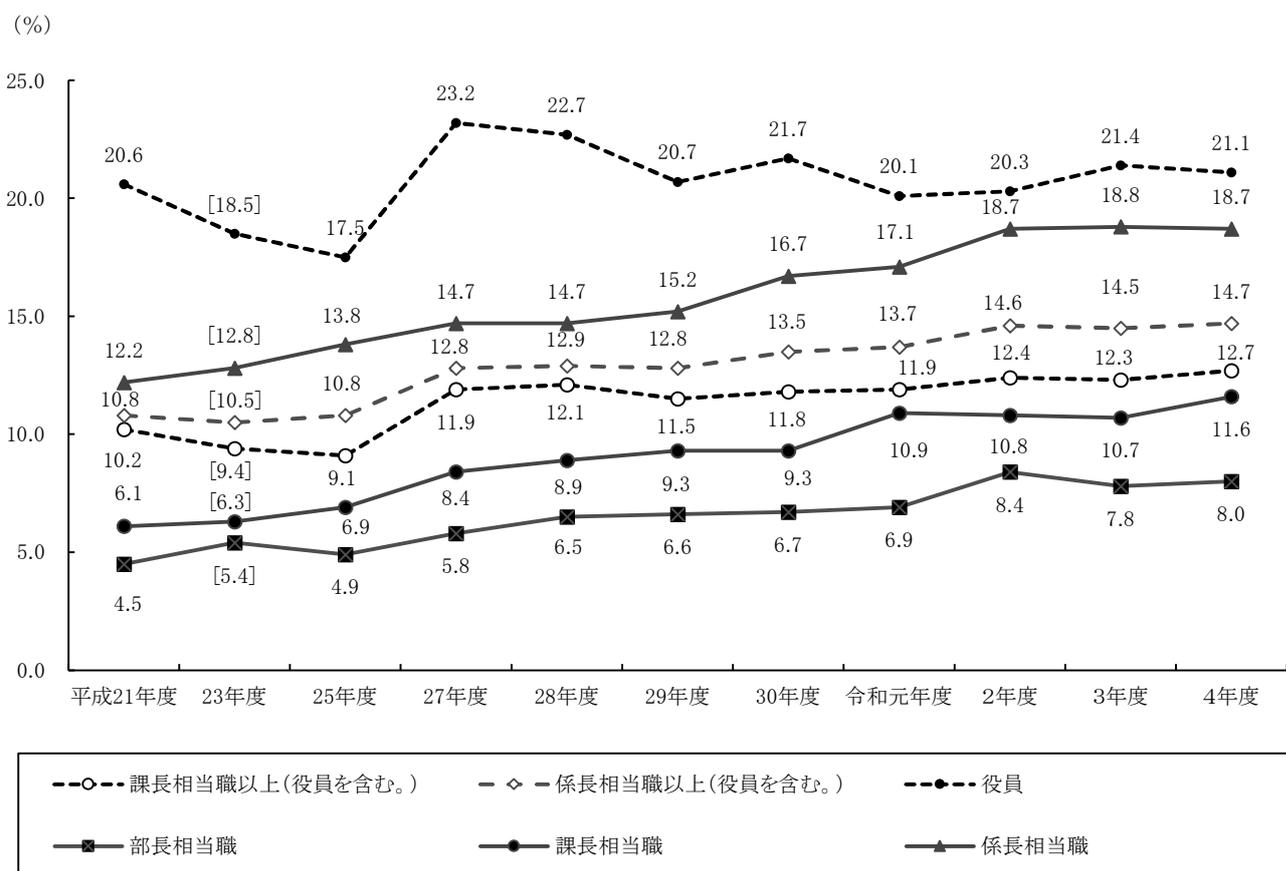
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が72.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が92.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が43.9%、課長相当職の女性管理職を有する企業が82.6%となっている（付属統計表第11表）。

(2) 管理職等に占める女性の割合

課長相当職以上の、管理職に占める女性の割合は12.7%と、前回調査（令和3年度12.3%）より0.4ポイント上昇、係長相当職以上の、管理職等に占める女性の割合は14.7%と、前回調査（同14.5%）より0.2ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性の割合は、役員では21.1%（同21.4%）、部長相当職では8.0%（同7.8%）、課長相当職では11.6%（同10.7%）、係長相当職では18.7%（同18.8%）となっている（図9、付属統計表第12表）。

図9 役職別女性管理職等割合の推移（企業規模10人以上）



*平成23年度の[]内の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

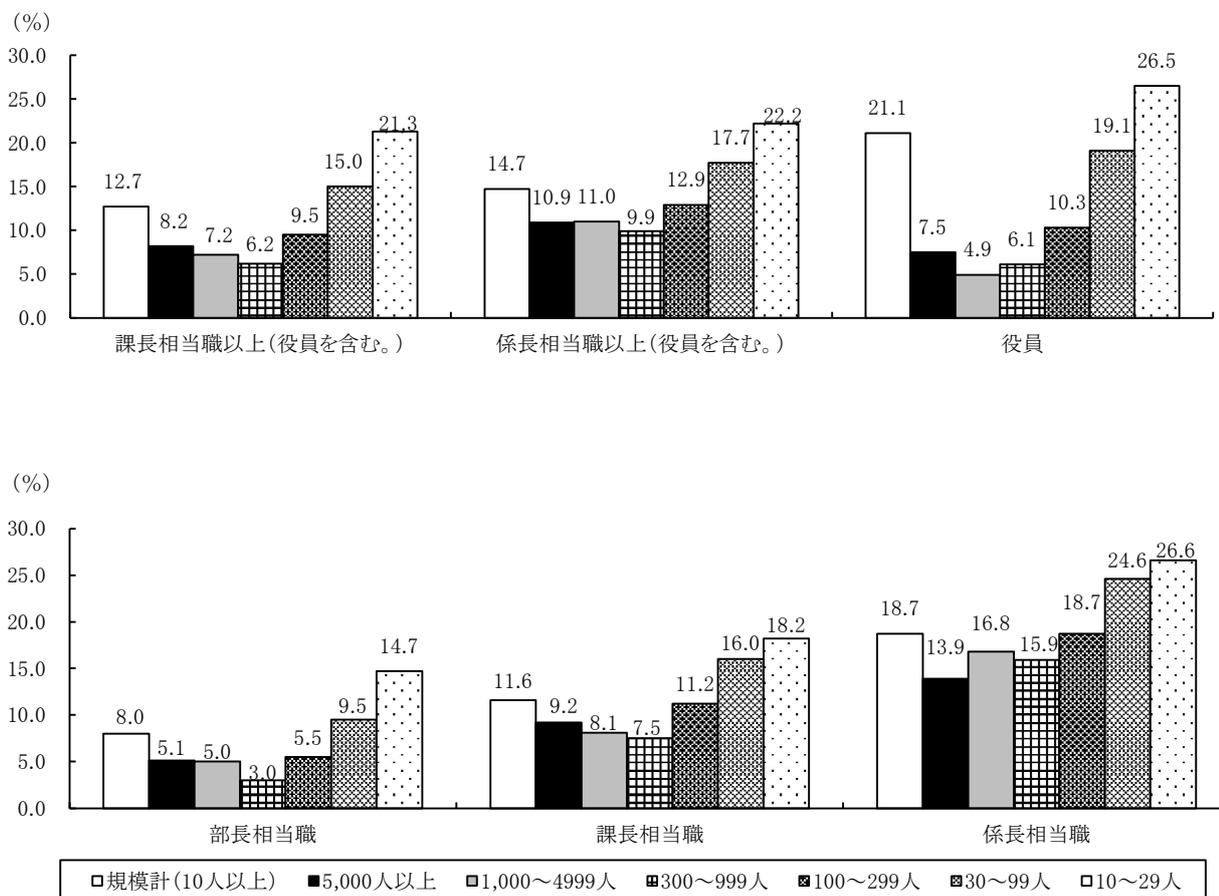
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	課長相当職以上 (役員を含む。)	係長相当職 以上(役員 を含む。)	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
平成21年度	6.3	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
23年度	[6.8]	[8.7]	[13.9]	[4.5]	[5.5]	[11.9]
25年度	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
27年度	7.8	10.2	16.0	4.3	7.0	13.9
28年度	8.7	10.4	15.7	5.4	7.9	13.8
29年度	8.9	11.1	16.0	5.4	8.6	14.5
30年度	8.7	11.4	15.4	5.1	8.4	15.9
令和元年度	9.5	12.2	13.6	5.5	10.3	16.6
2年度	9.7	12.9	14.6	6.2	10.1	17.9
3年度	9.5	12.8	16.1	6.1	9.5	18.3
4年度	10.0	12.9	15.0	6.1	10.5	17.8

*平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、いずれの管理職等の割合においても10~29人規模が最も高く、部長相当職が14.7%、課長相当職が18.2%、係長相当職が26.6%となっている(図10、附属統計表第12表)。

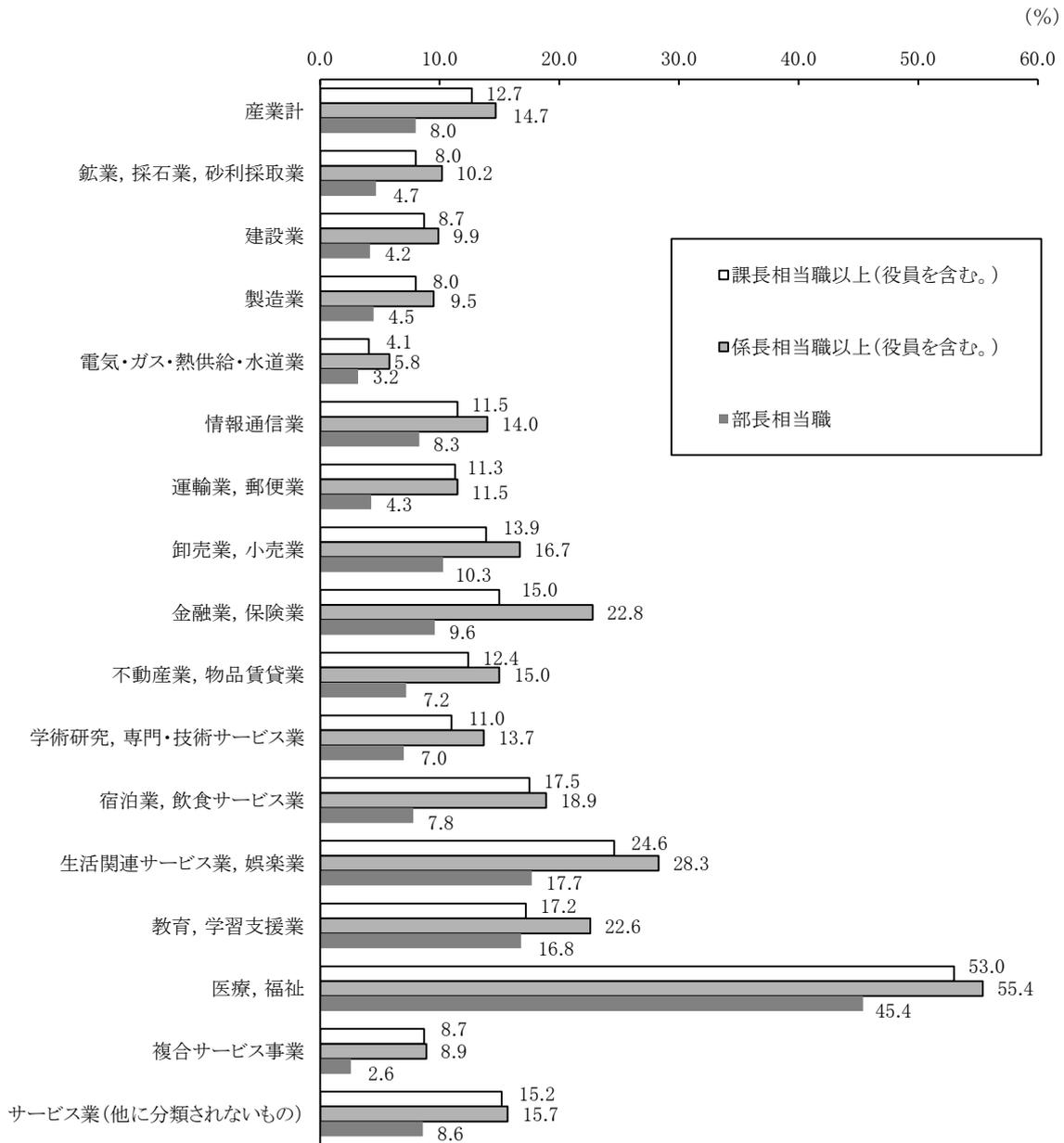
図10 規模別役職別女性管理職等割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合を産業別にみると、医療、福祉（53.0%）が突出して高くなっており、生活関連サービス業、娯楽業（24.6%）、宿泊業、飲食サービス業（17.5%）、教育、学習支援業（17.2%）と続いている（図 11、附属統計表第 12 表）。

図 11 産業別女性管理職等割合



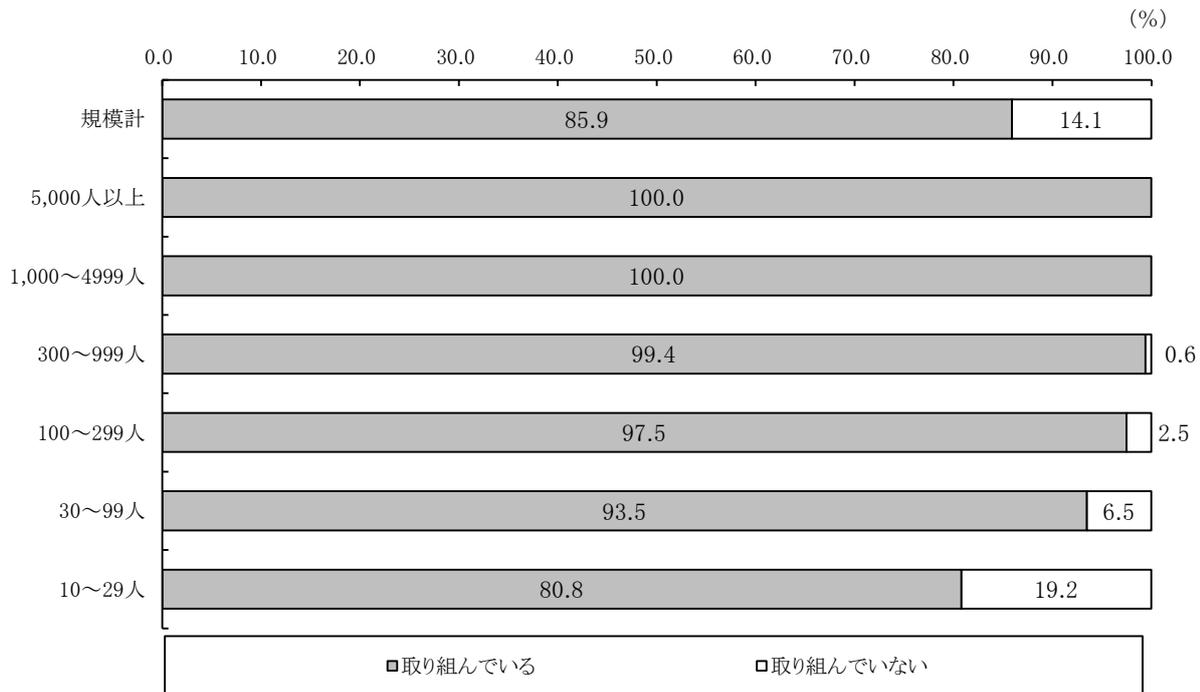
5 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は85.9%と、前回調査（令和3年度78.5%）より7.4ポイント上昇した。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では99.4%、100～299人では97.5%、30～99人では93.5%、10～29人では80.8%となっている（図12、附属統計表第13表）。

図12 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合

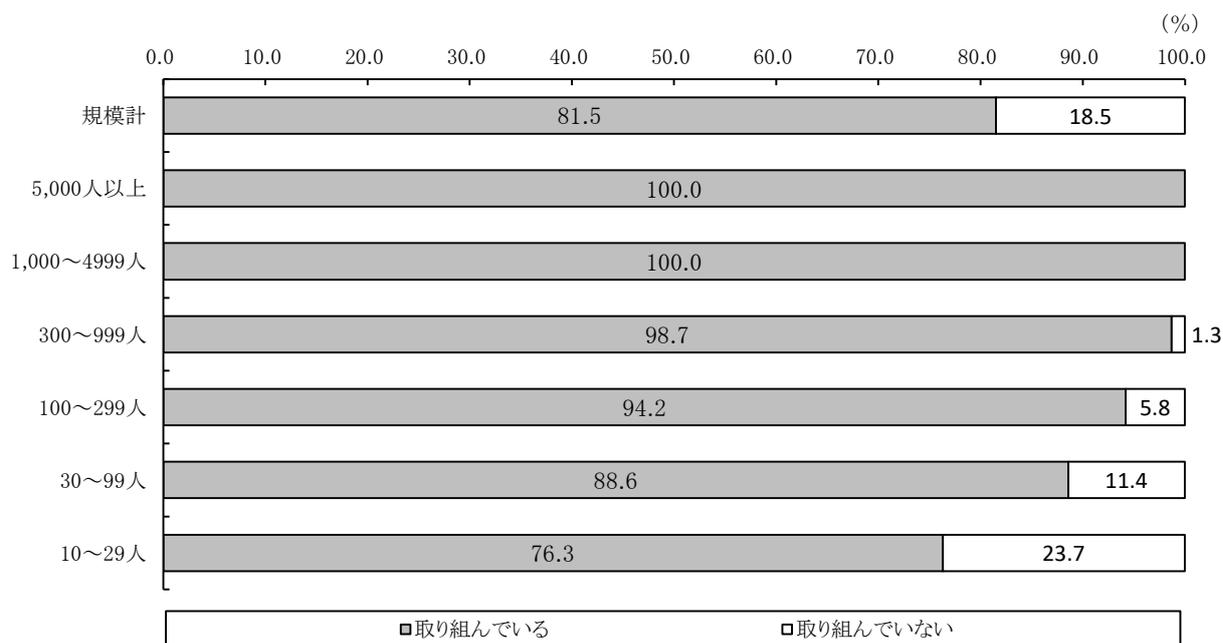


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は81.5%と、前回調査（令和3年度69.1%）より12.4ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では98.7%、100～299人では94.2%、30～99人では88.6%、10～29人では76.3%となっている（図13、附属統計表第14表）。

図 13 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合

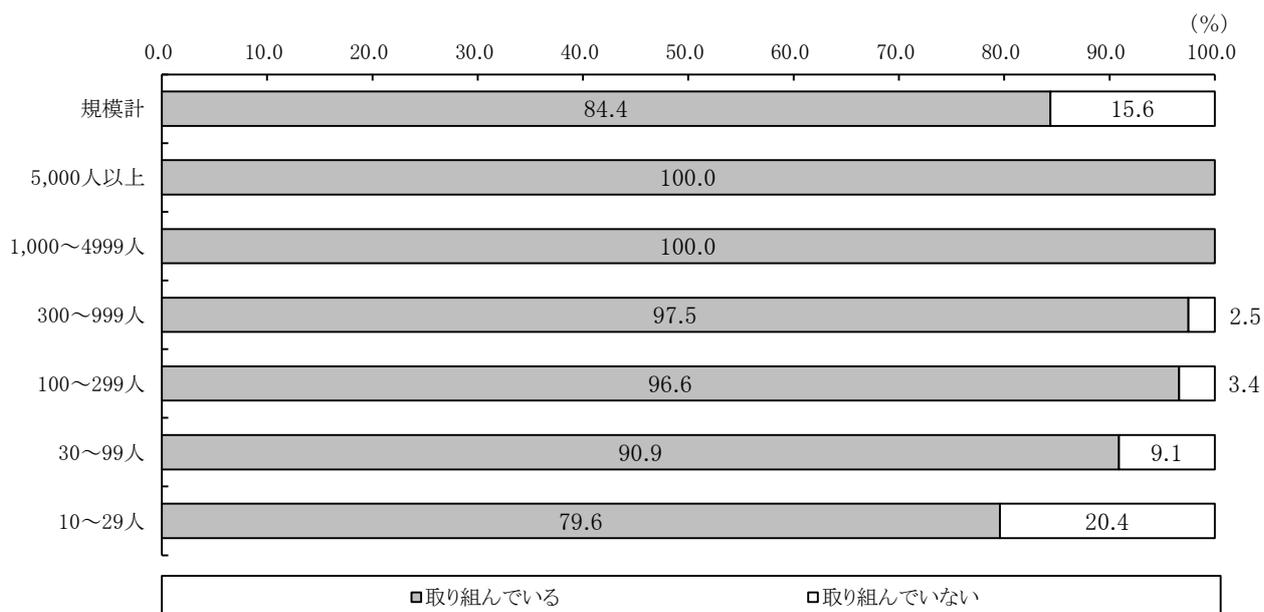


(3) パワーハラスメントを防止するための対策の取組の有無

パワーハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は84.4%と、前回調査（令和3年度75.3%）より9.1ポイント上昇した。

規模別にみると、企業規模が大きいくほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では97.5%、100～299人では96.6%、30～99人では90.9%、10～29人では79.6%となっている。（図14、附属統計表第15表）。

図 14 規模別パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



6 ハラスメントを防止するための対策の取組内容

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あってはならない旨の方針を明確化し、周知している」が73.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が62.8%、「行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している」が60.5%、「相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している」が59.3%となっている（付属統計表第13表）。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則・労働協約等の書面で方針を明確化し、周知している」が69.2%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が61.9%、「相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している」が58.0%、となっている（付属統計表第14表）。

(3) パワーハラスメント

パワーハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則・労働協約等の書面で方針を明確化し、周知している」が69.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が63.3%、「相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している」が59.5%となっている（付属統計表第15表）。

7 ハラスメントに関する事案への対応状況

(1) セクシュアルハラスメント

過去3年間に、セクシュアルハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は4.7%であった。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上規模では89.3%、1,000～4,999人規模では56.9%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が95.0%、「被害者に対する配慮を行った」が89.0%、「行為者に対する措置を行った」が83.2%であった(付属統計表第16表)。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

過去3年間に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は0.5%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では27.0%、1,000～4,999人規模では6.9%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が95.9%、「被害者に対する配慮を行った」が78.7%、「行為者に対する措置を行った」が53.2%であった(付属統計表第17表)。

(3) パワーハラスメント

過去3年間に、パワーハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は11.2%であった。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上規模では95.6%、1,000～4,999人規模では81.6%、300～999人規模では51.7%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が93.4%、「被害者に対する配慮を行った」が86.9%、「行為者に対する措置を行った」が78.7%であった(付属統計表第18表)。

事業所調査結果概要

I 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

① 女性

令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち令和4年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は86.7%と、前回調査（令和3年度89.5%）より2.8ポイント低下した（図1, 付属統計表第1表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性の有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は75.4%で、前回調査（同81.1%）より5.7ポイント低下した（表1, 付属統計表第2表）。

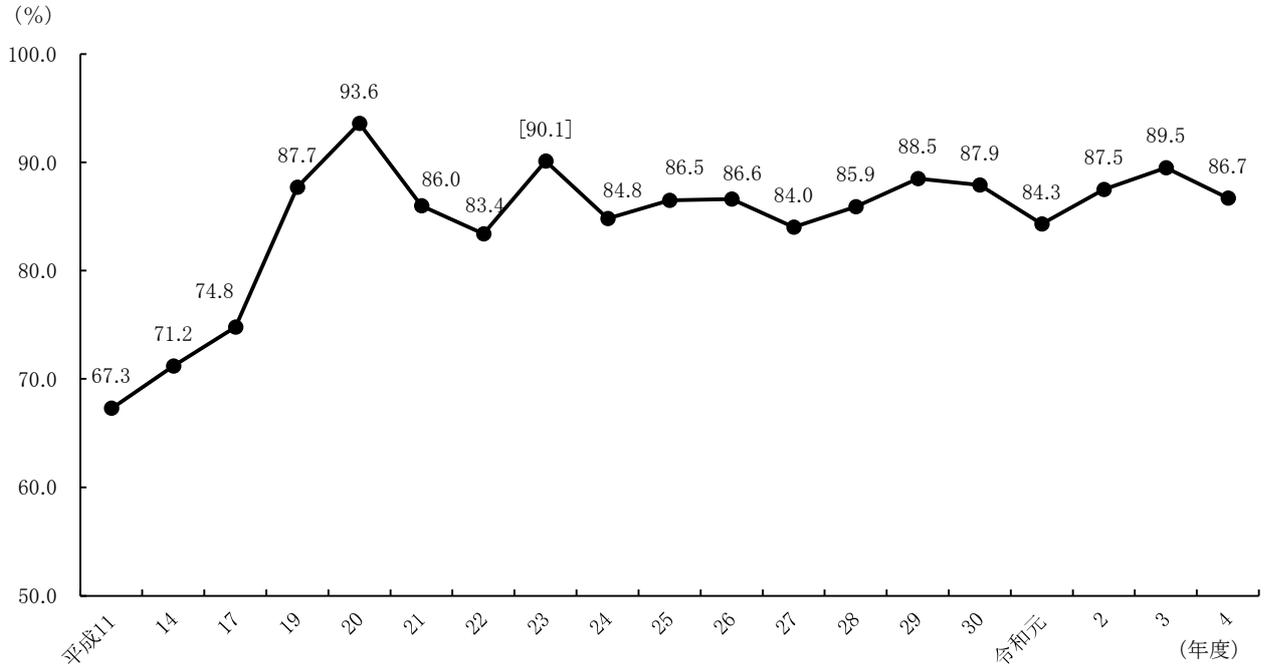
② 男性

令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち令和4年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は24.2%と、前回調査（令和3年度18.9%）より5.3ポイント上昇した（図1, 付属統計表第1表）。

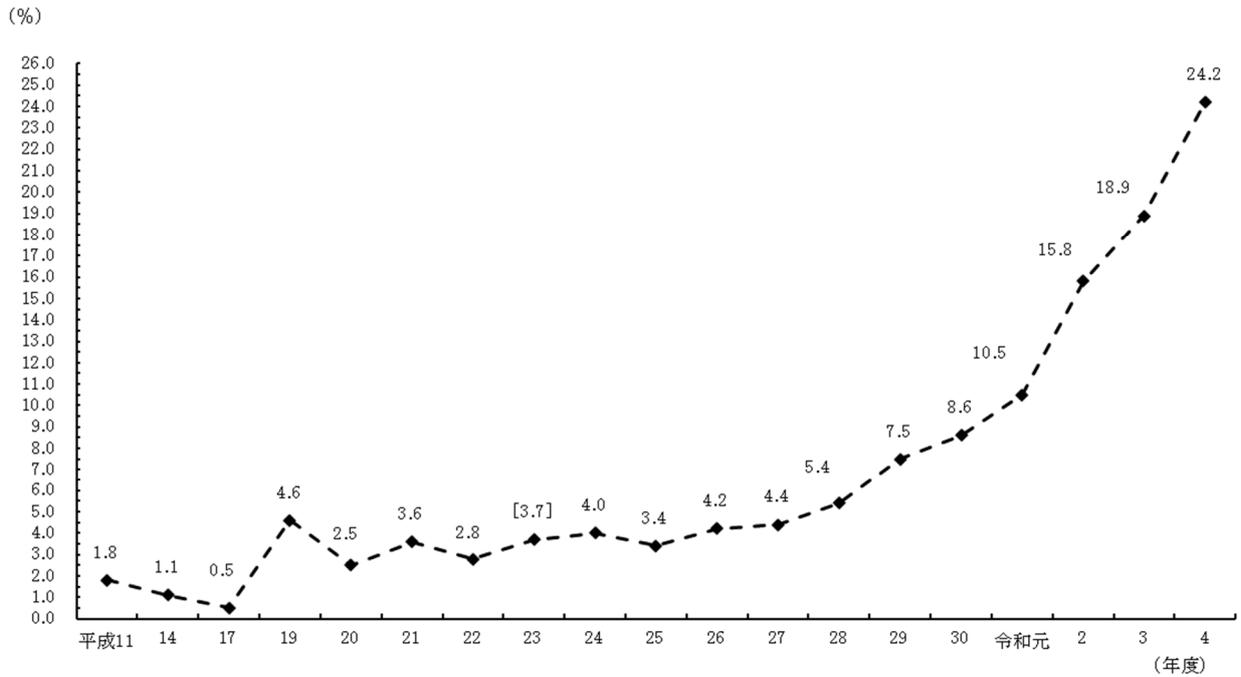
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は11.2%で、前回調査（同15.3%）より4.1ポイント低下した（表1, 付属統計表第2表）。

図1 育児休業者の有無別事業所割合

女性



男性



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

表1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし
令和2年度	100.0	79.5	77.4	22.6	100.0	64.8	12.6	87.4
令和3年度	100.0	87.2	81.1	18.9	100.0	86.4	15.3	84.7
令和4年度	100.0	80.5	75.4	24.6	100.0	71.8	11.2	88.8

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出産し者、又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

イ 育児休業者割合

① 女性

令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は80.2%と、前回調査（令和3年度85.1%）より4.9ポイント低下した（図2, 付属統計表第3表）。

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は65.5%で、前回調査（同68.6%）より3.1ポイント低下した（表2, 付属統計表第4表）。

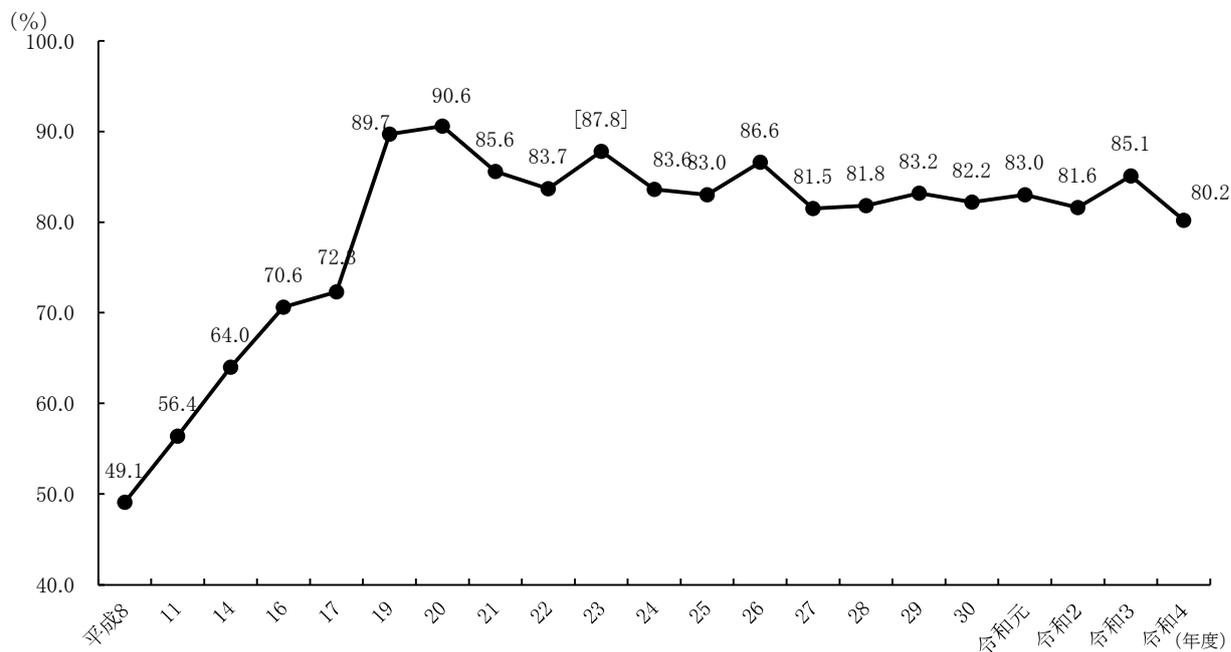
② 男性

令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は17.13%と、前回調査（令和3年度13.97%）より3.16ポイント上昇した（図2, 付属統計表第3表）。

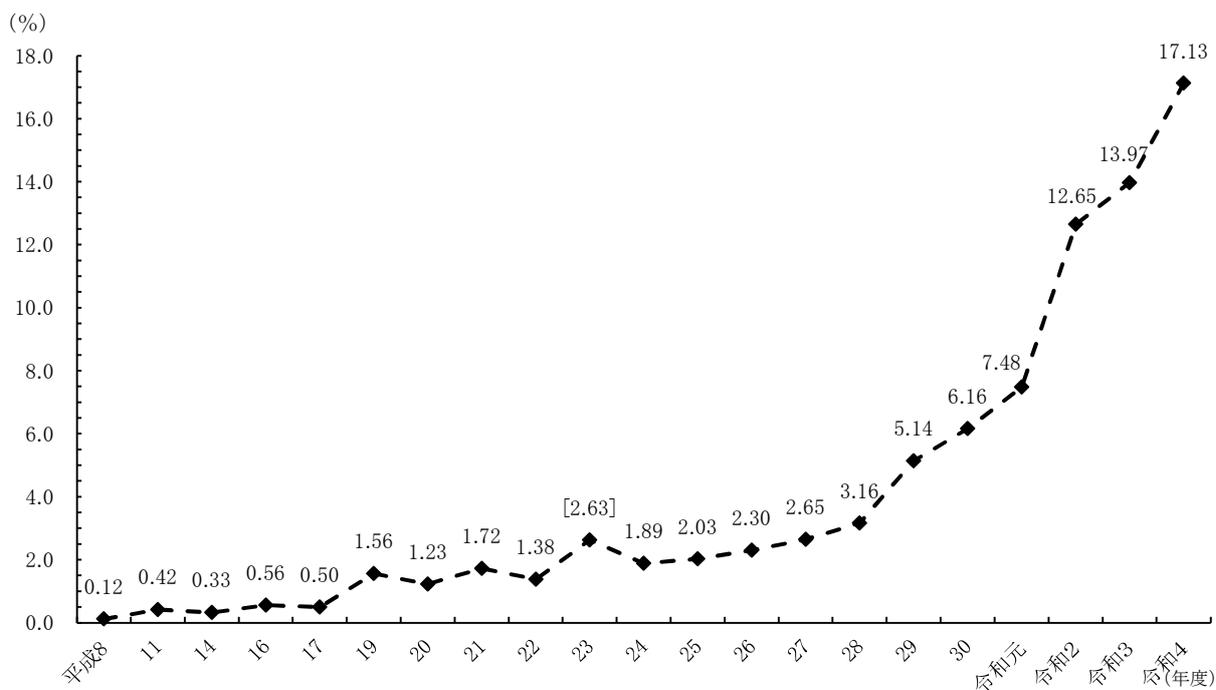
また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は8.57%で、前回調査（同14.21%）より5.64ポイント低下した（表2, 付属統計表第4表）。

図2 育児休業取得率の推移

(女性)



(男性)



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

表2 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度
女性	「80.7」	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5
男性	「0.06」	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21	8.57

注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※)平成 22 年度までは、調査前年度 1 年間

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

ア 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、利用可能期間

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は 77.5%と、前回調査（令和 3 年度 73.2%）に比べ 4.3 ポイント上昇した（表 3，付属統計表第 5 表）。

産業別にみると、金融業、保険業（95.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（94.9%）、複合サービス業（94.7%）において、制度がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 5 表）。

規模別にみると、500 人以上で 100.0%、100～499 人で 97.9%、30～99 人で 89.0%、5～29 人で 74.7%と、規模が大きい事業所の方が制度がある割合が高い傾向にある（付属統計表第 5 表）。

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の最長利用可能期間をみると、「3 歳未満」が最も高く 38.1%（令和 3 年度同率）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が 23.0%（同 19.5%）、「小学校就学の始期に達するまで」が 19.8%（同 22.0%）となっている。制度がある事業所において、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は 55.8%（同 55.5%）で、全事業所に対する割合は 43.3%（同 40.7%）と、前回調査に比べ 2.6 ポイント上昇した（表 3，付属統計表第 5 表）。

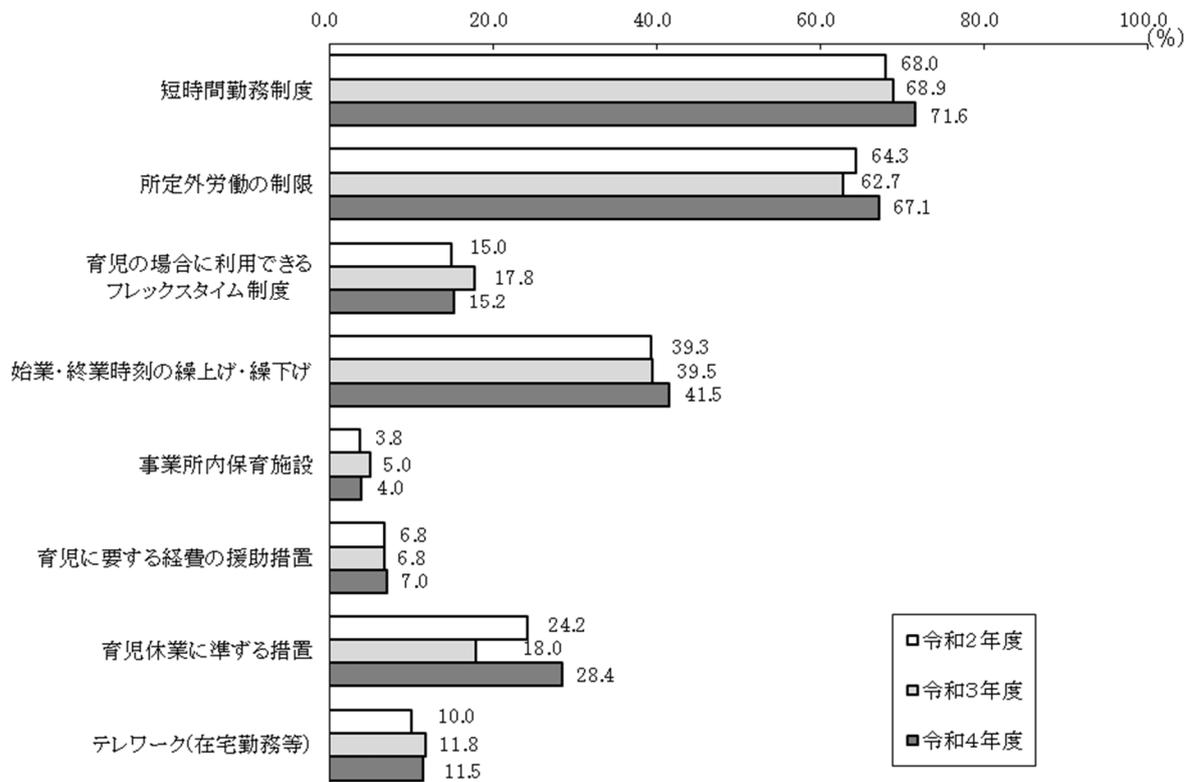
表3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳未満 ①	3歳～ 小学校就 学前の 一定の 年齢まで ②	小学校就 学の始期 に達する まで ③	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は 9歳) まで ④	小学校 4年生 ～小学 校 卒業 (又は 12歳) まで ⑤	小学校 卒業以 降も利 用可能 ⑥	【再掲】 「小学校 就学の始 期に達す るまで」 以上 ③～⑥		
令和2年度	100.0	73.4 (100.0)	28.7 (39.1)	3.7 (5.1)	15.8 (21.6)	5.7 (7.7)	4.0 (5.5)	15.4 (21.0)	41.0 (55.8)	26.0	0.5
令和3年度	100.0	73.2 (100.0)	27.9 (38.1)	4.7 (6.4)	16.1 (22.0)	5.9 (8.0)	4.4 (6.0)	14.3 (19.5)	40.7 (55.5)	26.8	-
令和4年度	100.0	77.5 (100.0)	29.5 (38.1)	4.7 (6.1)	15.3 (19.8)	5.1 (6.6)	5.0 (6.5)	17.8 (23.0)	43.3 (55.8)	22.3	0.2

イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」71.6%（令和3年度68.9%）、「所定外労働の制限」67.1%（同62.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」41.5%（同39.5%）の順で多くなっている（図3, 付属統計表第6表）。

図3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「3歳未満」が最も高く55.8%（令和3年度53.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が13.9%（同16.1%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は40.0%（同41.9%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3歳未満」が最も高く51.4%（令和3年度47.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が24.9%（同27.3%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は41.6%（同44.6%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳未満」が最も高く42.7%（令和3年度44.7%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が23.9%（同19.3%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は52.2%（同49.6%）となっている（表4, 付属統計表第7表）。

表4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無
及び最長利用可能期間別事業所割合

(%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥	制度無し	不明
			3歳未満 ①	3歳～ 小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～ 小学校3年生（又は9歳）まで ④	小学校4年生～ 小学校卒業（又は12歳）まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥				
短時間勤務制度	令和2年度	100.0 68.0 (100.0)	(55.7)	(3.9)	(15.0)	(11.5)	(6.5)	(7.4)	(40.4)	31.5	0.5	
	令和3年度	100.0 68.9 (100.0)	(53.6)	(4.5)	(16.1)	(11.2)	(8.2)	(6.4)	(41.9)	31.1	-	
	令和4年度	100.0 71.6 (100.0)	(55.8)	(4.3)	(13.9)	(10.1)	(9.0)	(7.0)	(40.0)	28.2	0.2	
所定外労働の制限	令和2年度	100.0 64.3 (100.0)	(49.6)	(5.5)	(26.7)	(6.3)	(5.2)	(6.7)	(44.9)	35.2	0.5	
	令和3年度	100.0 62.7 (100.0)	(47.4)	(8.1)	(27.3)	(5.8)	(4.7)	(6.8)	(44.6)	37.3	-	
	令和4年度	100.0 67.1 (100.0)	(51.4)	(7.0)	(24.9)	(5.2)	(4.9)	(6.6)	(41.6)	32.7	0.2	
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	令和2年度	100.0 15.0 (100.0)	(31.5)	(4.4)	(10.0)	(5.8)	(6.2)	(42.2)	(64.1)	84.4	0.5	
	令和3年度	100.0 17.8 (100.0)	(35.6)	(5.8)	(13.2)	(4.4)	(5.7)	(35.3)	(58.6)	82.2	-	
	令和4年度	100.0 15.2 (100.0)	(30.8)	(2.7)	(11.9)	(3.7)	(2.6)	(48.3)	(66.5)	84.6	0.2	
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	令和2年度	100.0 39.3 (100.0)	(44.0)	(5.0)	(14.8)	(8.0)	(7.3)	(20.9)	(51.0)	60.1	0.5	
	令和3年度	100.0 39.5 (100.0)	(44.7)	(5.7)	(15.6)	(7.1)	(7.5)	(19.3)	(49.6)	60.5	-	
	令和4年度	100.0 41.5 (100.0)	(42.7)	(5.1)	(13.8)	(8.1)	(6.4)	(23.9)	(52.2)	58.3	0.2	
事業所内保育施設	令和2年度	100.0 3.8 (100.0)	(37.8)	(13.9)	(28.3)	(4.7)	(5.1)	(10.2)	(48.3)	95.7	0.5	
	令和3年度	100.0 5.0 (100.0)	(43.5)	(14.3)	(26.8)	(1.2)	(2.5)	(11.8)	(42.2)	95.0	-	
	令和4年度	100.0 4.0 (100.0)	(49.2)	(9.4)	(24.4)	(3.3)	(6.0)	(7.6)	(41.3)	95.8	0.2	
育児に要する経費の援助措置	令和2年度	100.0 6.8 (100.0)	(22.9)	(10.6)	(20.5)	(12.4)	(9.8)	(23.7)	(66.5)	92.7	0.5	
	令和3年度	100.0 6.8 (100.0)	(30.9)	(15.9)	(20.8)	(7.2)	(11.1)	(14.2)	(53.2)	93.2	-	
	令和4年度	100.0 7.0 (100.0)	(29.3)	(8.6)	(9.9)	(18.3)	(8.3)	(25.6)	(62.1)	92.8	0.2	
育児休業に準ずる措置	令和2年度	100.0 24.2 (100.0)	(74.0)	(5.5)	(7.4)	(2.5)	(3.2)	(7.4)	(20.5)	75.2	0.5	
	令和3年度	100.0 18.0 (100.0)	(65.9)	(6.3)	(11.4)	(3.6)	(3.8)	(9.0)	(27.8)	82.0	-	
	令和4年度	100.0 28.4 (100.0)	(73.4)	(4.8)	(7.7)	(3.0)	(2.5)	(8.6)	(21.8)	71.4	0.2	
テレワーク(在宅勤務等)	令和2年度	100.0 10.0 (100.0)	(14.4)	(2.2)	(2.4)	(2.7)	(5.9)	(72.5)	(83.4)	89.5	0.5	
	令和3年度	100.0 11.8 (100.0)	(16.3)	(2.6)	(7.6)	(2.3)	(3.8)	(67.3)	(81.1)	88.2	-	
	令和4年度	100.0 11.5 (100.0)	(12.5)	(0.3)	(4.6)	(3.2)	(3.5)	(75.8)	(87.1)	88.3	0.2	

3 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

(1) 時間外労働の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は61.6%（平成28年度52.6%）となっており、前回調査に比べ9ポイント上昇した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで」が84.2%（同88.0%）と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は59.8%となっており、前回調査（50.3%）に比べ9.5ポイント上昇した（図4,表5,付属統計表第8,9表）。

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、令和3年4月1日から令和4年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は、7.2%（平成28年度7.7%）となっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、令和3年4月1日から令和4年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は4.7%（同5.4%）となっている（表6,付属統計表第8,9表）。

図4 育児や介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定あり事業所割合

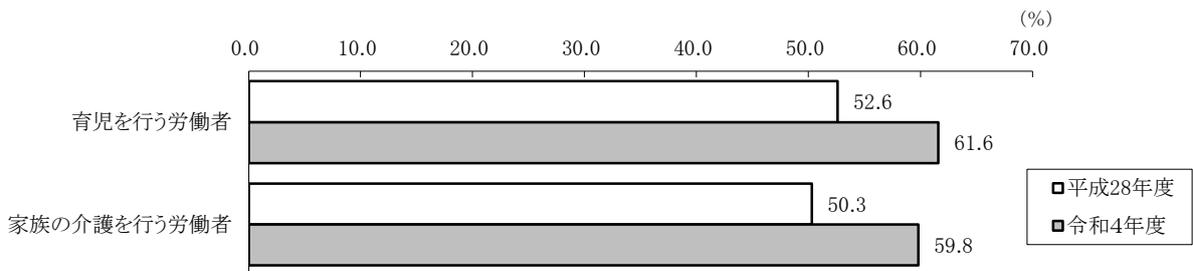


表5 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の最長利用期間別事業所割合 (%)

	事業所計	最長利用可能期間						規定なし	不明
		規定あり	小学校就学始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能			
平成28年度	100.0	52.6 (100.0)	(88.0)	(5.6)	(3.8)	(2.6)	47.4	-	
令和4年度	100.0	61.6 (100.0)	(84.2)	(5.9)	(5.9)	(4.1)	38.2	0.1	

表6 育児や家族の介護を行う労働者のうち、時間外労働を行った労働者の有無別事業所割合 (%)

労働者種別	事業所計	時間外労働を行った労働者の有無別事業所割合 (%)		
		規定なし事業所計	いる	いない
育児を行う労働者	平成28年度	100.0	7.7	92.3
	令和4年度	100.0	7.2	92.8
家族の介護を行う労働者	平成28年度	100.0	5.4	94.6
	令和4年度	100.0	4.7	95.3

(2) 深夜業の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は58.7%（平成28年度48.9%）となっており、前回調査に比べ9.8ポイント上昇した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで」が86.9%（同89.9%）と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は58.7%となっており、前回調査（47.8%）に比べ10.9ポイント上昇した（図5、表7、付属統計表第10、11表）。

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、令和3年4月1日から令和4年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は、2.4%（平成28年度2.8%）となっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、令和3年4月1日から令和4年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は3.4%（同2.2%）となっている（表8、付属統計表第10、11表）。

図5 育児や介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定あり事業所割合

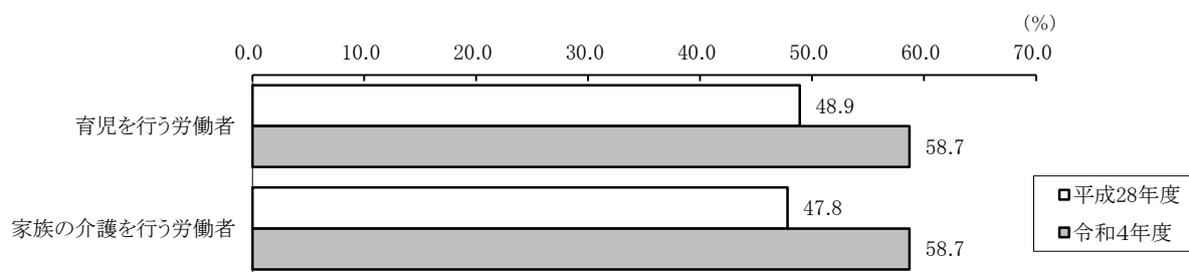


表7 育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無及び最長利用期間別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり		最長利用可能期間				規定なし	不明
		小学校就学始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能				
平成28年度	100.0	48.9 (100.0)	(89.9)	(4.0)	(3.6)	(2.5)	51.1	-	
令和4年度	100.0	58.7 (100.0)	(86.9)	(5.0)	(4.8)	(3.3)	41.2	0.1	

表8 育児や家族の介護を行う労働者のうち、深夜業を行った労働者の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	規定なし事業所計		
		いる	いない	
育児を行う労働者	平成28年度	100.0	2.8	97.2
	令和4年度	100.0	2.4	97.6
家族の介護を行う労働者	平成28年度	100.0	2.2	97.8
	令和4年度	100.0	3.4	96.6

4 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では72.8%（令和元年度74.0%）、事業所規模30人以上では90.0%（同89.0%）となっており、前回調査に比べ、5人以上で1.2ポイント低下、30人以上で1.0ポイント上昇した（図6, 付属統計表第12表）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（94.9%）、金融業, 保険業（93.8%）、複合サービス事業（93.6%）、教育, 学習支援業（88.8%）で規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第12表）。

規模別にみると、500人以上で99.2%、100～499人で98.3%、30～99人で87.9%、5～29人で69.1%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（図7, 付属統計表第12表）。

図6 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移

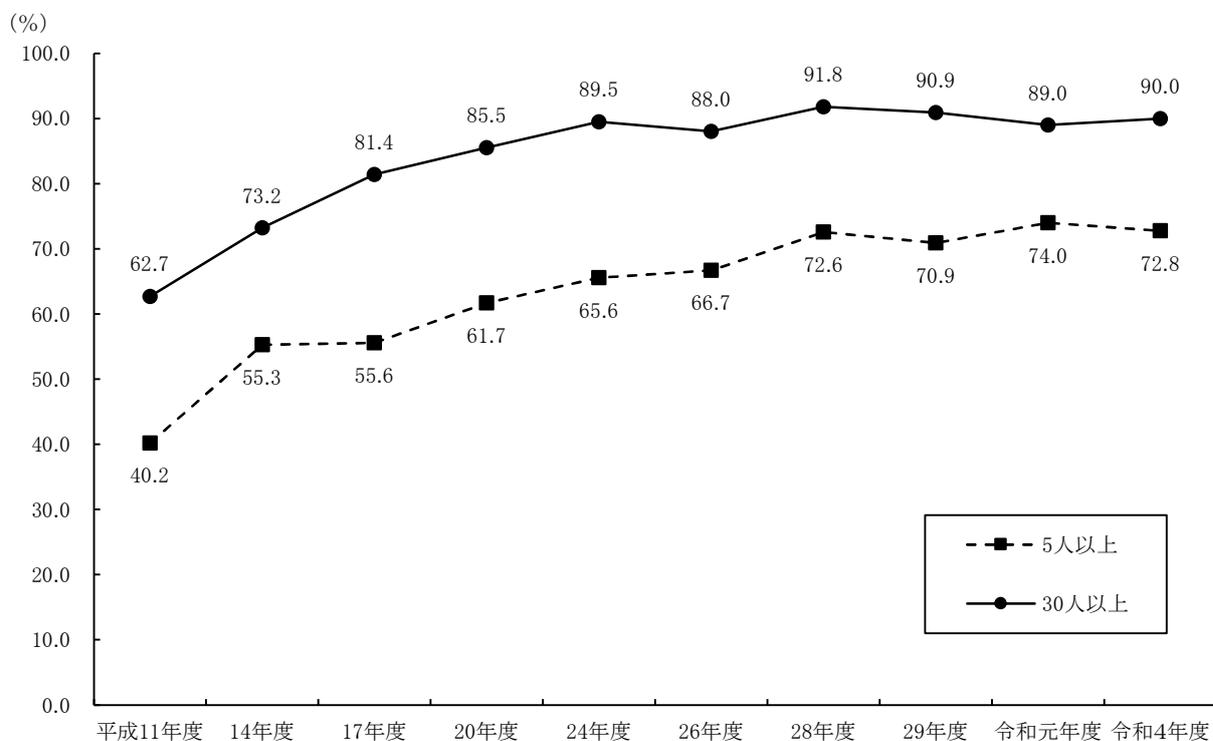
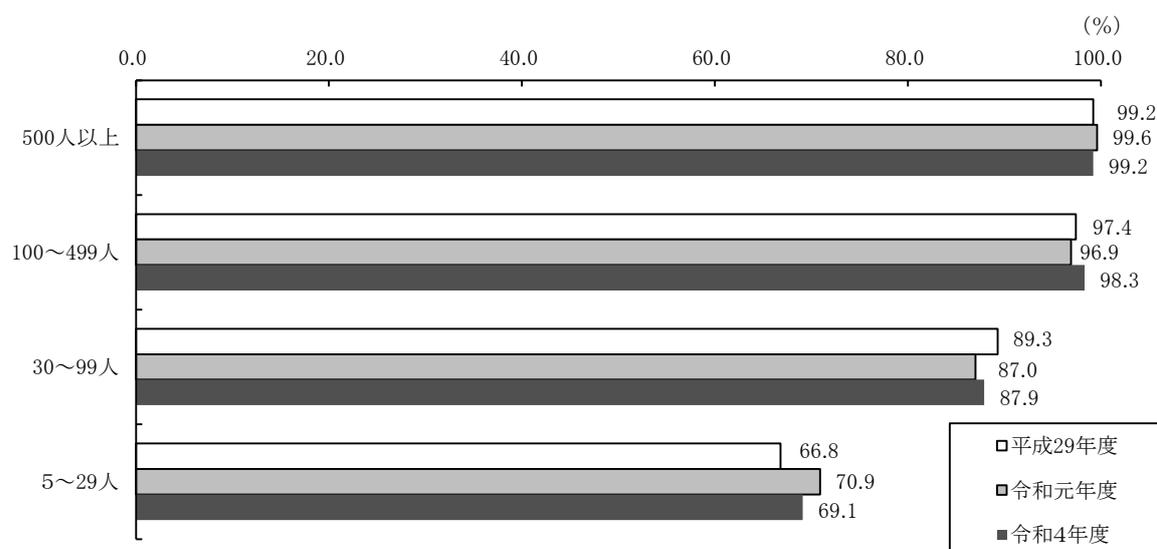


図7 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



(2) 介護休業制度の内容

ア 最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所割合は96.1%（令和元年度95.3%）、「期間の制限はなく、必要日数取得できる」とする事業所割合は3.9%（同4.7%）となっている。

期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して93日まで（法定どおり）」が82.9%（同84.6%）と最も高くなっており、次いで「1年」8.2%（同8.1%）、「93日を超え6か月未満」3.2%（同2.6%）、「6か月」2.9%（同2.6%）の順となっている（表9, 附属統計表第13表）。

表9 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合

	介護休業制度の規定がある事業所計	期間の最長限度を定めている	最長限度						期間の制限はなく、必要日数取得できる
			通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	
令和元年度	100.0	95.3 (100.0)	(84.6)	(2.6)	(2.6)	(0.4)	(8.1)	(1.8)	4.7
令和4年度	100.0	96.1 (100.0)	(82.9)	(3.2)	(2.9)	(0.9)	(8.2)	(2.0)	3.9

イ 取得可能回数

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の取得回数に「制限あり」とする事業所割合は81.8%（平成29年度82.5%）、「取得回数に制限なし」とする事業所割合は18.2%（同17.5%）となっている。

取得回数に「制限あり」とする事業所のうち、割合が最も高いのは「3回（法定どおり）」とする事業所で、89.1%（同81.5%）となっている（表10、付属統計表第14表）。

表10 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

	介護休業制度の規定がある事業所計	取得回数の制限あり	取得回数				制限なし	
			2回以下	3回 (法定どおり)	4回	5回		6回以上
平成29年度	100.0	82.5 (100.0)	14.2 (17.3)	67.2 (81.5)	0.3 (0.3)	0.4 (0.5)	0.4 (0.5)	17.5
令和4年度	100.0	81.8 (100.0)	7.4 (9.0)	72.9 (89.1)	0.1 (0.2)	0.7 (0.9)	0.6 (0.8)	18.2

(3) 介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者の有無別事業所割合

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は1.4%（令和元年度2.2%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所の割合は4.6%（同12.3%）、女性のみいた事業所の割合は66.0%（同54.6%）、男性のみいた事業所の割合は29.4%（同33.1%）であった（表11、付属統計表第16表）。

表11 介護休業取得状況別事業所割合

	事業所計	介護休業者あり	介護休業者の性別別割合			介護休業者なし	不明
			男女とも介護休業者あり	女性のみ介護休業者あり	男性のみ介護休業者あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

イ 介護休業者の男女割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、0.06%（令和元年度0.11%）であり、男女別にみると、女性は0.10%（同0.16%）、男性は0.04%（同0.07%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性69.2%（同61.1%）、男性30.8%（同38.9%）であった（表12、付属統計表第17表）。

表 12 介護休業者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
令和元年度	100.0	0.11	100.0	0.16	100.0	0.07
令和4年度	100.0	0.06	100.0	0.10	100.0	0.04

注：「介護休業者」は、調査前年度1年間に介護休業を開始した者をいう。

介護休業者の男女割合

(%)

	介護休業者計	女性	男性
令和元年度	100.0	61.1	38.9
令和4年度	100.0	69.2	30.8

ウ 介護休業の取得期間

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は「1週間未満」が26.1%と最も高く、次いで「1か月～3か月未満」が25.3%、「2週間～1か月未満」が17.3%、「6か月～1年未満」が11.0%、「3か月～6か月未満」が7.4%の順となっている（表13, 付属統計表第19表）。

表 13 取得期間別介護休業後復職者割合

(%)

	介護休業後復職者計	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	
男女計	令和4年度	100.0	26.1	5.8	17.3	25.3	7.4	11.0	7.1
女性	令和4年度	100.0	12.1	4.0	17.7	32.5	8.1	15.3	10.3
男性	令和4年度	100.0	55.5	9.8	16.4	10.2	5.9	1.9	0.4

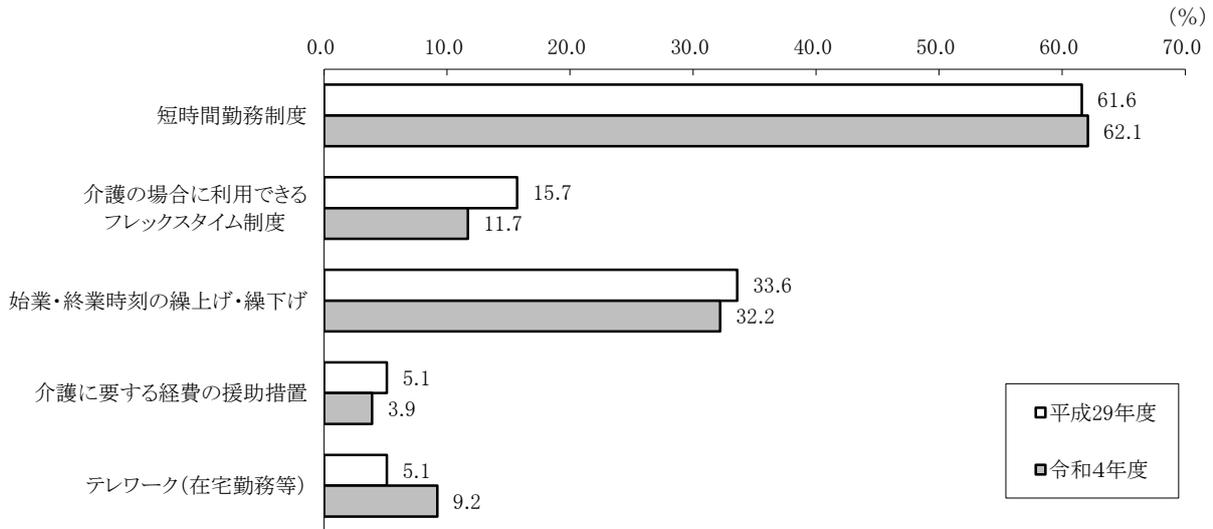
注：「介護休業後復職者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職した者をいう。

5 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況

介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」62.1%（平成29年度61.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」32.2%（同33.6%）、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」11.7%（同15.7%）、「テレワーク（在宅勤務等）」9.2%（同5.1%）、「介護に要する経費の援助措置」3.9%（同5.1%）の順で多くなっている（図8, 付属統計表第20表）。

図8 介護のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）



「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」措置の最長利用可能期間をみると、「短時間勤務制度」では「3年」が44.7%と最も高く、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「3年未満」が、43.4%と最も高くなっている（表14, 付属統計表第20表）。

表 14 介護のための所定労働時間の短縮措置の各制度の有無及び
最長利用可能期間別事業所割合

		最長利用可能期間 (%)						
		事業所計	制度あり	最長利用可能期間				
				3年未満	3年	3年を超え 5年未満	5年を超 える期間	
短時間勤務制度	令和4年度	100.0	62.1 (100.0)	(44.1)	(44.7)	(1.1)	(10.0)	
介護の場合に 利用できる フレックス タイム制度	令和4年度	100.0	11.7 (100.0)	(40.1)	(21.4)	(0.9)	(37.5)	
始業・終業時刻 の 繰上げ・繰下げ	令和4年度	100.0	32.2 (100.0)	(43.4)	(32.4)	(1.2)	(22.9)	
介護に要する 経費の援助措置	令和4年度	100.0	3.9 (100.0)	(46.9)	(11.7)	(1.3)	(40.2)	
テレワーク (在宅勤務等)	令和4年度	100.0	9.2 (100.0)	(25.7)	(9.2)	(1.5)	(63.6)	

(2) 介護休業取得者がいた際の雇用管理

介護休業取得者がいた際の雇用管理（複数回答）については、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が86.5%（令和元年度77.9%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」が7.7%（同13.1%）、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」が4.7%（同13.8%）であった（表15、付属統計表第23表）。

表 15 介護休業者がいた際の雇用管理の内容別事業所割合（複数回答）

	介護休業者がいた事業所計 (%)					
	介護休業者が いた事業所計	代替要員の補 充を行わず、 同じ部門の他 の社員で対応 した	事業所内の他 の部門又は他 の事業所から 人員を異動さ せた	派遣労働者や アルバイトな どを代替要員 として雇用し た	その他	不明
令和元年度	100.0	77.9	13.1	13.8	7.8	-
令和4年度	100.0	86.5	7.7	4.7	6.1	-

(3) 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態を把握している事業所の割合は62.0%（令和元年度61.9%）であった。

実態を把握している事業所における把握方法（複数回答）をみると、「自己申告制度等で把握した」が61.2%（同59.7%）と最も高く、次いで「直属の上司等による面談で把握した」が57.9%（同54.0%）となっている（表16、付属統計表第22表）。

表 16 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合

(%)

	事業所計	把握方法（複数回答）							把握していない	不明
		把握している	直属の上 司等による 面談	自己申 告制度 等	仕事と介護 の両立等 に関する従 業員アンケ ート	介護に関 する相談 窓口	その他			
令和元年度	100.0	61.9 (100.0)	(54.0)	(59.7)	(1.3)	(3.5)	(14.3)	38.1	-	
令和4年度	100.0	62.0 (100.0)	(57.9)	(61.2)	(2.1)	(5.5)	(13.8)	37.9	0.1	

6 介護休暇制度

(1) 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では69.9%（平成30年度60.8%）、事業所規模30人以上では86.5%（同81.0%）となっており、前回調査に比べ、それぞれ9.1ポイントと5.5ポイント上昇した（図9, 付属統計表第24表）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（94.9%）、複合サービス業（94.3%）、金融業, 保険業（93.1%）で制度がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第24表）。

規模別にみると、500人以上では98.4%、100～499人では94.3%、30～99人では84.4%、5～29人では66.4%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（図10, 付属統計表第24表）。

図9 介護休暇制度の規定あり事業所割合

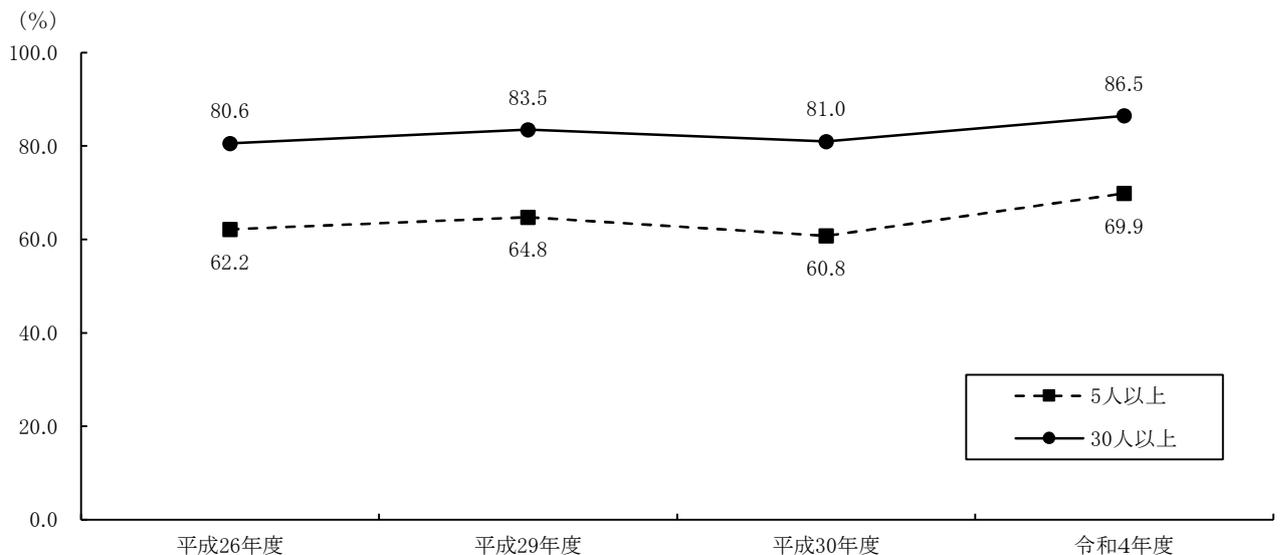
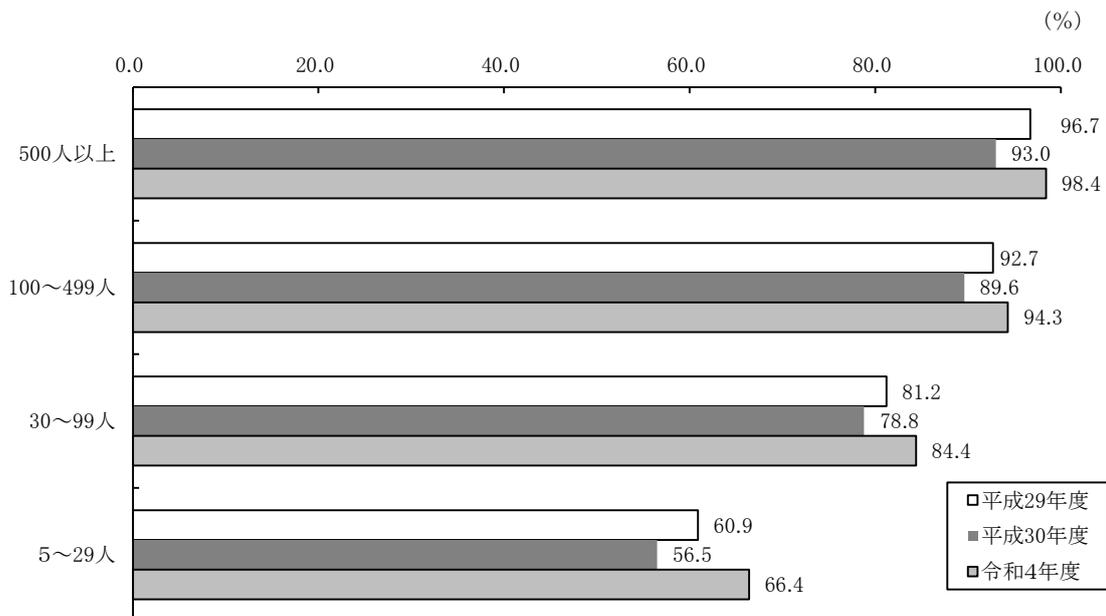


図 10 事業所規模別介護休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 介護休暇制度の内容

ア 休暇日数

介護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容をみると、「制限あり」が94.2%（平成29年度95.6%）であった。

制限がある場合の1年間に取得できる休暇日数については、「対象家族が1人の場合」は「5日（法定どおり）」が93.5%、「対象家族が2人以上の場合」は「10日（法定どおり）」が94.2%でそれぞれ最も高くなっている（表17、附属統計表第24表）。

表 17 介護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合 (%)

	介護休暇制度の規定がある事業所計	制限あり	対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合				制限なし
			5日 (法定どおり)	6~ 10日	11~ 20日	21日 以上	10日 (法定どおり)	11~ 20日	21~ 40日	41日 以上	
平成29年度	100.0	95.6 (100.0)	(93.5)	(1.5)	(0.7)	(4.3)	(94.3)	(1.3)	(0.3)	(4.1)	4.4
令和4年度	100.0	94.2 (100.0)	(93.5)	(1.7)	(0.7)	(4.1)	(94.2)	(1.6)	(0.4)	(3.7)	5.8

イ 介護休暇の取得可能単位

介護休暇の取得可能単位については、「時間単位で取得可」が56.9%（平成29年度16.4%）と最も高くなっており、次いで「時間単位では取得できないが、半日単位では可」が21.9%（同68.0%）となっている（表18、附属統計表第25表）。

表 18 介護休暇の取得可能単位別事業所割合

(%)

	介護休暇制度の 規定がある事業 所計	時間単位で 取得可	時間単位では取得 できないが、半日 単位では可	1日単位のみ	不明
平成 29 年度	100.0	16.4	68.0	15.6	-
令和 4 年度	100.0	56.9	21.9	21.2	-

(3) 介護休暇制度の利用状況

ア 介護休暇取得者の有無別事業所割合

令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に介護休暇を取得した者がいた事業所の割合は 2.7% (平成 23 年度 2.5%) であった。取得者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護休暇を取得した事業所の割合は 17.7%、女性労働者のみ取得した事業所の割合は 47.2% (同 51.1%)、男性労働者のみ取得した事業所の割合は 35.1% (同 32.1%) であった (表 19, 付属統計表第 26 表)。

表 19 介護休暇取得状況別事業所割合

(%)

	事業所計	介護休暇取得者あり事業所			介護休暇取得者なし事業所	不明
		男女とも取得者あり事業所	女性のみ取得者あり事業所	男性のみ取得者あり事業所		
平成 23 年度	100.0	2.5 (100.0)	0.4 (16.8)	1.3 (51.1)	0.8 (32.1)	97.5
令和 4 年度	100.0	2.7 (100.0)	0.5 (17.7)	1.3 (47.2)	0.9 (35.1)	97.2

イ 介護休暇の取得日数

介護休暇の取得日数についてみると、女性労働者は、「1～5日」が 81.8% と最も多く、次いで「11日以上」9.2%、「6～10日」9.0% の順となっている。男性労働者は、「1～5日」が 82.2% で最も多く、次いで「6～10日」14.8%、「11日以上」3.0% の順となっている (表 20, 付属統計表第 27 表)。

表 20 取得日数別介護休暇取得者割合

(%)

	介護休暇取得者計	取得日数			
		1～5日	6～10日	11日以上	
令和 4 年度	女性	100.0	81.8	9.0	9.2
	男性	100.0	82.2	14.8	3.0

Ⅱ 母性健康管理制度に関する事項

1 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況

(1) 妊産婦の通院休暇

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇（以下、「妊産婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は57.0%で、前回調査（平成30年度43.2%）より13.8ポイント上昇した（表21、付属統計表第28表）。

規模別にみると、500人以上で86.5%、100～499人で70.7%、30～99人で64.9%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

規定について、休暇の付与単位をみると、「必要に応じて」が50.5%（平成30年度48.5%）と最も高く、「時間単位」20.5%（同18.6%）、「1日単位」20.4%（同20.2%）、「半日単位」6.1%（同8.5%）の順となっている（表21、付属統計表第28表）。

また、通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は38.2%（平成30年度38.4%）で、そのうち60.7%が「全期間100%支給」としている（表22、付属統計表第33表）

表21 妊産婦の通院休暇の規定の有無、内容別事業所割合

(%)

	事業所計	規定の内容							規定なし	不明
		規定あり	1日単位	半日単位	時間単位	必要に応じて	その他			
平成30年度	100.0	43.2 (100.0)	(20.2)	(8.5)	(18.6)	(48.5)	(4.1)	53.4	3.4	
令和4年度	100.0	57.0 (100.0)	(20.4)	(6.1)	(20.5)	(50.5)	(2.5)	42.8	0.1	

表22 妊産婦の通院休暇中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	規定あり事業所計	有給			無給	不明
		全期間100%支給	その他			
平成30年度	100.0	38.4 (100.0)	(70.0)	(30.0)	56.4	5.2
令和4年度	100.0	38.2 (100.0)	(60.7)	(39.3)	61.7	0.1

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は47.9%で、前回調査（平成30年度38.5%）より9.4ポイント上昇した（表23、付属統計表第29表）。

産業別にみると、複合サービス事業（79.5%）、金融業、保険業（74.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（62.1%）でその割合が高くなっている。

規定の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮」が76.6%（平成30年度75.4%）と最も高く、次いで、「時差通勤」74.9%（72.9%）となっている（表23、付属統計表第29表）。

表 23 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無、内容別事業所割合

(%)

	事業所計	規定の内容 (複数回答)						規定なし	不明
		規定あり	時差通勤	勤務時間の短縮	通勤手段や通勤経路の変更	その他			
平成 30 年度	100.0	38.5 (100.0)	(72.9)	(75.4)	(19.1)	(22.5)	58.0	3.5	
令和 4 年度	100.0	47.9 (100.0)	(74.9)	(76.6)	(18.8)	(20.8)	52.0	0.1	

勤務時間の短縮中の賃金については、「有給」とする事業所は 32.7% (平成 30 年度 33.9%) で、そのうち 57.9% (同 62.1%) が「全期間 100%支給」としている (表 24、付属統計表第 33 表)。

表 24 妊娠中の通勤緩和措置による勤務時間の短縮中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	規定あり 事業所計	有給			無給	不明
		全期間 100%支給	その他			
平成 30 年度	100.0	33.9 (100.0)	(62.1)	(37.9)	61.7	4.5
令和 4 年度	100.0	32.7 (100.0)	(57.9)	(42.1)	66.9	0.3

(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や捕食を取るための休憩に関する措置 (以下、「妊娠中の休憩に関する措置」という。) の規定がある事業所は 49.0% で、前回調査 (平成 30 年度 37.4%) より 11.6 ポイント上昇した (表 25、付属統計表第 30 表)。

産業別にみると、複合サービス事業 (80.7%)、金融業、保険業 (71.6%)、教育、学習支援業 (57.2%) でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500 人以上で 73.2%、100~499 人で 61.3%、30~99 人で 58.0%、5~29 人で 46.8% となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている (付属統計表第 30 表)。

表 25 妊娠中の休憩に関する措置の規定の有無、内容別事業所割合

(%)

	事業所計	規定の内容 (複数回答)						規定なし	不明
		規定あり	休憩時間の延長	休憩回数の増加	休憩時間帯の変更	必要に応じた休憩			
平成 30 年度	100.0	37.4 (100.0)	(57.4)	(57.5)	(19.1)	(55.4)	59.2	3.5	
令和 4 年度	100.0	49.0 (100.0)	(55.9)	(56.6)	(19.5)	(58.8)	50.9	0.1	

休憩中の賃金については、「有給」とする事業所は 39.7% (平成 30 年度 40.4%) で、そのうち 61.6% (同 69.8%) が「全期間 100%支給」としている (表 26、付属統計表第 33 表)。

表 26 妊娠中の休憩中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	規定あり 事業所計	有給				無給	不明
			全期間 100%支給	その他			
平成 30 年度	100.0	40.4	(100.0)	(69.8)	(30.2)	54.5	5.1
令和 4 年度	100.0	39.7	(100.0)	(61.6)	(38.4)	60.2	0.1

(4) 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置

妊娠中または出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は 53.1% で、前回調査（平成 30 年度 45.7%）より 7.4 ポイント上昇した（表 27、付属統計表第 31 表）。

産業別にみると、複合サービス事業（86.5%）、金融、保険業（80.9%）、電気・ガス・熱供給・水道業（67.7%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500 人以上で 85.0%、100～499 人で 71.5%、30～99 人で 62.7%、5～29 人で 50.7%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 31 表）。

表 27 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の有無、内容別事業所割合

(%)

	事業所計	規定の内容（複数回答）						規定なし	不明
		規定あり	作業の 制限	勤務時間 の短縮	休業	その他			
平成 30 年度	100.0	45.7	(100.0)	(68.2)	(79.7)	(69.0)	(19.3)	51.4	2.9
令和 4 年度	100.0	53.1	(100.0)	(72.3)	(78.4)	(73.6)	(17.9)	46.7	0.1

「勤務時間の短縮」中の賃金を「有給」とする事業所は 31.0%（平成 30 年度 30.1%）で、そのうち 51.2%（同 58.6%）が「全期間 100%支給」としている。また、「休業」中の賃金を「有給」とする事業所は 25.9%（同 27.3%）で、そのうち 45.0%（同 48.7%）が「全期間 100%支給」としている（表 28、付属統計表第 33 表）。

表 28 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による賃金の有無別事業所割合

(%)

	規定あり 事業所計	勤務時間の短縮						休 業					
		有給		全期間 100% 支給	その他	無給	不明	有給			無給	不明	
									全期間 100% 支給	その他			
平成 30 年度	100.0	30.1	(100.0)	(58.6)	(41.4)	64.7	5.3	27.3	(100.0)	(48.7)	(51.3)	67.8	4.8
令和 4 年度	100.0	31.0	(100.0)	(51.2)	(48.8)	68.9	0.2	25.9	(100.0)	(45.0)	(55.0)	73.9	0.2

Ⅲ 多様な正社員制度に関する事項

1 多様な正社員制度の実施状況

多様な正社員制度の実施状況は、「勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）」が 24.1%となっている。制度ごとの状況（複数回答）をみると、「短時間正社員」が 16.8%、「勤務地限定正社員」が 15.4%、「職種・職務限定正社員」が 12.4%となっている（表 29、付属統計表第 35 表）。

	事業所計	勤務できる (制度が就業規則等で 明文化されている)	実施状況 (複数回答)			制度が就業 規則等で明 文化されて いない
			短時間正社員	勤務地限定正 社員	職種・職務限 定正社員	
令和 4 年度	100.0	24.1 (100.0)	16.8 (69.7)	15.4 (63.8)	12.4 (51.4)	75.9

2 多様な正社員制度の利用状況

(1) 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和 3 年 10 月 1 日から令和 4 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者がいた事業所割合は、「短時間正社員」が 32.6%、「勤務地限定正社員」が 44.8%、「職種・職務限定正社員」が 38.6%、となっている（表 30、付属統計表第 37 表）。

	勤務できる(制度 が就業規則等で明 文化されている) 事業所計	利用者 あり	利用状況 (複数回答)			利用者 なし	不明	
			男女とも 利用者 あり	女性のみ 利用者 あり	男性のみ 利用者 あり			
令和 4 年度	短時間正社員	100.0 (100.0)	32.6 (100.0)	5.6 (17.2)	23.7 (72.9)	3.2 (9.9)	67.4	-
	勤務地限定 正社員	100.0 (100.0)	44.8 (100.0)	17.9 (39.9)	21.3 (47.6)	5.6 (12.5)	55.2	0.0
	職種・職務限 定正社員	100.0 (100.0)	38.6 (100.0)	15.3 (39.6)	17.8 (46.1)	5.5 (14.3)	61.4	0.0

注：「利用者」は、多様な正社員制度の各種制度がある（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和 3 年 10 月 1 日から令和 4 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者をいう。

(2) 多様な正社員制度の利用者割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は、「短時間正社員」が3.4%、「勤務地限定正社員」が11.6%、「職種・職務限定正社員」が13.9%となっている（表31、付属統計表第40表）。

表 31 多様な正社員制度の利用者割合 (%)

		男女計		女性		男性	
		常用労働者計	利用者	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者
令和4年度	短時間正社員	100.0	3.4 (100.0)	100.0	2.6 (78.1)	100.0	0.7 (21.9)
	勤務地限定正社員	100.0	11.6 (100.0)	100.0	6.2 (53.3)	100.0	5.4 (46.7)
	職種・職務限定正社員	100.0	13.9 (100.0)	100.0	7.7 (55.3)	100.0	6.2 (44.7)

注1：多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所の常用労働者を100として集計した。

注2：「利用者」は、令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。